

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)**

NASKAH SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen

Oleh:

Mochammad Hilmi Nugraha

173402009



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SILIWANGI
TASIKMALAYA
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi.)**

NASKAH SKRIPSI

Oleh:

**Mochammad Hilmi Nugraha
173402009**

Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen, Telah Disetujui Tim Pembimbing
Pada Tanggal Seperti Tertera Di bawah Ini

Tasikmalaya, 10 Februari 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dedi Rudiana S.E., M.P.

NIDN. 04-1410-5901

Alfin Nur Fahmi Mufreni S.E., M.T.

NIDN. 04-1509-8202

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Siliwangi maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali ditulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Siliwangi.

Tasikmalaya, 11 Februari 2021

Yang membuat pernyataan,

Mochammad Hilmi Nugraha

ABSTRACT

This study aims to determine whether the influence of competence, work environment, and work discipline has a positive effect on employee morale at PT. Chitose Internasional Tbk. In this study, the four variables used an ordinal measuring scale.

The sampling technique used in this study, researchers used the technique *Probability Sampling*. The object of this research is the morale of the employees at PT. Chitose Internasional Tbk. The total sample in this study were 86 respondents. The analytical tool used in testing the hypothesis of this study is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that competence partially affects employee morale at PT. Chitose Internasional Tbk. The work environment partially has no effect on employee morale at PT. Chitose Internasional Tbk. Work Discipline partially affects employee morale at PT. Chitose Internasional Tbk. Simultaneously competence, work environment, and work discipline have an effect on employee morale.

Keywords : Competence, work environment, work discipline, morale.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Chitose Internasional Tbk. Dalam penelitian ini, keempat variabel menggunakan skala ukur ordinal.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling*. Objek penelitian ini adalah semangat kerja karyawan di PT. Chitose Internasional Tbk. Total sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Alat analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Secara simultan kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Naskah Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Suatu Penelitian Pada PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi.”**

Penulisan naskah skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagai syarat penulisan skripsi bagi mahasiswa program S1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi. Penulis menyadari bahwa naskah skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan laporan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Tasikmalaya, 10 Februari 2021

Penulis

Mochammad Hilmi Nugraha

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN | iii |
| ABSTRACT | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian..... | 7 |
| 1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | 9 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka..... | 9 |
| 2.1.1 Konsep Karyawan..... | 9 |
| 2.1.2 Kompetensi | 10 |
| 2.1.2.1 Definisi Kompetensi | 10 |
| 2.1.2.2 Manfaat Kompetensi | 12 |
| 2.1.2.3 Klasifikasi Kompetensi | 13 |
| 2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi | 15 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja | 16 |
| 2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja..... | 16 |
| 2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 18 |
| 2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 19 |
| 2.1.3.5 Peranan Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja | 19 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.1.4 | Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.4.1 | Definisi Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.4.2 | Jenis-Jenis Disiplin Kerja..... | 22 |
| 2.1.4.3 | Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja..... | 26 |
| 2.1.5 | Semangat Kerja..... | 28 |
| 2.1.5.1 | Definisi Semangat Kerja..... | 28 |
| 2.1.5.2 | Pentingnya Semangat Kerja..... | 29 |
| 2.1.5.3 | Faktor-Faktor yang Mengukur Semangat Kerja..... | 29 |
| 2.1.5.4 | Cara Meningkatkan Semangat Kerja..... | 30 |
| 2.1.5.5 | Dimensi dan Indikator Semangat Kerja..... | 31 |
| 2.1.6 | Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| 2.2 | Kerangka Pemikiran..... | 39 |
| 2.3 | Hipotesis..... | 41 |

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN..... 42

| | | |
|---------|--|----|
| 3.1 | Objek Penelitian..... | 42 |
| 3.1.1 | Sejarah Singkat PT. Chitose Internasional Tbk..... | 42 |
| 3.1.2 | Logo PT. Chitose Internasional Tbk..... | 43 |
| 3.1.3 | Visi dan Misi PT. Chitose Internasional Tbk..... | 43 |
| 3.1.4 | Struktur Organisasi PT. Chitose Internasional Tbk..... | 44 |
| 3.2 | Metode Penelitian..... | 45 |
| 3.2.1 | Desain dan Jenis Penelitian..... | 45 |
| 3.2.2 | Operasional Variabel..... | 45 |
| 3.2.3 | Rancangan Pengujian Hipotesis..... | 50 |
| 3.2.3.1 | Prosedur Pengumpulan Data..... | 50 |
| 3.2.3.2 | Penetapan Populasi dan Sampel..... | 50 |
| 3.2.4 | Teknik Analisis Data..... | 52 |
| 3.2.4.1 | Uji Instrumen..... | 52 |
| 3.2.4.2 | Metode Successive Interval..... | 53 |
| 3.2.4.3 | Pengujian Asumsi Klasik..... | 53 |
| 3.2.4.4 | Analisis Regresi Berganda..... | 55 |
| 3.2.4.5 | Koefisien Korelasi..... | 56 |
| 3.2.4.6 | Analisis Koefisien Determinasi dan | |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| | Non-Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)..... | 56 |
| | 3.2.4.7 Pengujian Hipotesis..... | 56 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 58 |
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 58 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Responden..... | 58 |
| 4.1.2 | Profil Responden..... | 58 |
| 4.1.3 | Analisis Tanggapan Responden..... | 59 |
| 4.1.3.1 | Tanggapan Responden mengenai Kompetensi | 59 |
| 4.1.3.2 | Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja | 63 |
| 4.1.3.3 | Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja..... | 67 |
| 4.1.3.4 | Tanggapan Responden mengenai Semangat Kerja Karyawan | 71 |
| 4.1.4 | Pengolahan Data | 74 |
| 4.1.4.1 | Uji Validitas | 74 |
| 4.1.4.2 | Uji Reliabilitas | 77 |
| 4.1.5 | Pengujian Asumsi Klasik | 77 |
| 4.1.5.1 | Uji Normalitas..... | 77 |
| 4.1.5.2 | Uji Multikolinearitas | 78 |
| 4.1.5.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 80 |
| 4.1.6 | Analisis Regresi Linear Berganda | 80 |
| 4.1.7 | Analisis Koefisien Korelasi | 82 |
| 4.1.8 | Analisis Koefisien Determinasi | 84 |
| 4.1.9 | Hasil Pengujian Hipotesis | 85 |
| 4.1.9.1 | Hasil Analisis Uji F..... | 87 |
| 4.1.9.2 | Hasil Analisis Uji t..... | 87 |
| 4.2 | Pembahasan | 89 |
| 4.2.1 | Kompetensi pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk..... | 89 |
| 4.2.2 | Lingkungan Kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk. | 92 |
| 4.2.3 | Disiplin Kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk..... | 94 |
| 4.2.4 | Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. | 97 |
| 4.2.5 | Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. | |

| | |
|---|-----|
| Chitose Internasional Tbk. | 99 |
| 4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. | 100 |
| 4.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. | 101 |
| 4.2.8 Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. | 101 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 102 |
| 5.1 Simpulan | 102 |
| 5.2 Saran | 103 |
| DAFTAR PUSTAKA | 104 |
| LAMPIRAN | 108 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Tabel Jumlah Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. 2020 | 4 |
| Tabel 1.2 Tabel Pengembangan Kompetensi | 5 |
| Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel | 47 |
| Tabel 3.2 Tabel Pilihan Jawaban..... | 49 |
| Tabel 3.3 Tabel Skor Jawaban..... | 49 |
| Tabel 4.1 Tabel Profil Responden Berdasarkan Golongan Jabatan | 59 |
| Tabel 4.2 Tabel Item Pernyataan 1 | 60 |
| Tabel 4.3 Tabel Item Pernyataan 2 | 61 |
| Tabel 4.4 Tabel Item Pernyataan 3 | 61 |
| Tabel 4.5 Tabel Item Pernyataan 4..... | 62 |
| Tabel 4.6 Tabel Item Pernyataan 5 | 62 |
| Tabel 4.7 Tabel Item Pernyataan 6..... | 63 |
| Tabel 4.8 Tabel Item Pernyataan 7 | 63 |
| Tabel 4.9 Tabel Item Pernyataan 8..... | 64 |
| Tabel 4.10 Tabel Item Pernyataan 9 | 64 |
| Tabel 4.11 Tabel Item Pernyataan 10..... | 65 |
| Tabel 4.12 Tabel Item Pernyataan 11 | 65 |
| Tabel 4.13 Tabel Item Pernyataan 12 | 66 |
| Tabel 4.14 Tabel Item Pernyataan 13..... | 66 |
| Tabel 4.15 Tabel Item Pernyataan 14..... | 67 |
| Tabel 4.16 Tabel Item Pernyataan 15 | 67 |
| Tabel 4.17 Tabel Item Pernyataan 16..... | 68 |
| Tabel 4.18 Tabel Item Pernyataan 17 | 68 |
| Tabel 4.19 Tabel Item Pernyataan 18..... | 69 |
| Tabel 4.20 Tabel Item Pernyataan 19 | 69 |
| Tabel 4.21 Tabel Item Pernyataan 20..... | 70 |
| Tabel 4.22 Tabel Item Pernyataan 21 | 70 |
| Tabel 4.23 Tabel Item Pernyataan 22..... | 71 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.24 Tabel Item Pernyataan 23 | 71 |
| Tabel 4.25 Tabel Item Pernyataan 24 | 72 |
| Tabel 4.26 Tabel Item Pernyataan 25 | 72 |
| Tabel 4.27 Tabel Item Pernyataan 26 | 73 |
| Tabel 4.28 Tabel Item Pernyataan 27 | 73 |
| Tabel 4.29 Tabel Item Pernyataan 28 | 74 |
| Tabel 4.30 Tabel Item Pernyataan 29 | 74 |
| Tabel 4.31 Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi..... | 75 |
| Tabel 4.32 Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja..... | 75 |
| Tabel 4.33 Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja | 76 |
| Tabel 4.34 Tabel Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan..... | 76 |
| Tabel 4.35 Tabel Hasil Uji Reliabilitas | 77 |
| Tabel 4.36 Tabel Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | 78 |
| Tabel 3.37 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas | 79 |
| Tabel 4.38 Tabel Analisis Regresi Berganda Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. | 81 |
| Tabel 4.39 Tabel Analisis Korelasi Pearson Product Moment Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. | 83 |
| Tabel 4.40 Analisis Koefisien Determinasi Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk..... | 85 |
| Tabel 4.41 Tabel Hasil Uji F Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk..... | 87 |
| Tabel 4.42 Tabel Hasil Uji t Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk..... | 88 |
| Tabel 4.43 Tabel Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Kompetensi | 89 |
| Tabel 4.44 Tabel Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Lingkungan Kerja..... | 92 |
| Tabel 4.45 Tabel Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Disiplin Kerja | 94 |
| Tabel 4.46 Tabel Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Semangat Kerja Karyawan | 97 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Skema Penelitian | 40 |
| Gambar 3.1 Logo PT. Chitose Internasional Tbk..... | 43 |
| Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Chitose Internasional Tbk 2020 | 44 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)..... | 80 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian | 108 |
| Lampiran 2: Tabulasi Data | 115 |
| Lampiran 3: Tabulasi Data Menggunakan MSI | 123 |
| Lampiran 4: Lembar Persetujuan Usulan Penelitian (Revisi) | 131 |
| Lampiran 5: Jadwal Penelitian | 132 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan, ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok di dalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan tersebut dapat menentukan suksesnya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias. Karyawan dengan semangat tinggi biasanya positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap tugasnya. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dan juga dapat bekerja sama dengan tim. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, akan lebih cepat dalam

menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, dan penurunan kinerja karyawan dapat ditekan. Kondisi seperti inilah yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketepatan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil yang diinginkan.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk menciptakan budaya semangat kerja yang tinggi.

Menurut George Klemp (dalam Emron et al., 2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya, setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa dampak positif terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun sebagai kelompok. Setiap perusahaan tentu memiliki lingkungan kerja yang disiplin. Ketika

tingkat kedisiplinan kerja pada lingkungan kerja, tentunya akan menambah semangat dan motivasi kerja terhadap karyawannya. Kedisiplinan kerja dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan tanpa paksaan.

PT. Chitose Indonesia Manufacturing didirikan pada tahun 1979 untuk menopang pertumbuhan ekonomi dan sosial dengan mulai memproduksi kursi-kursi berteknologi tinggi. Kemudian mulai beroperasi komersial sejak tahun 1980 bekerja sama dengan Chitose Japan. Pada tahun 1981 merupakan pendirian PT. Chitose Indonesia Manufacturing Limited. Kemudian pada tahun 1986 sebagai awal ekspor ke Jepang. Pencapaian ISO 9001:2000 terjadi pada tahun 2004 dan ISO 9001:2008 pada tahun 2010. Di tahun 2013 nama perusahaan berubah menjadi PT. Chitose Internasional.

PT. Chitose Internasional Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam bisnisnya, PT Chitose Internasional Tbk. mengolah bahan mentah menjadi produk jadi sehingga menghasilkan produk seperti kursi lipat, perangkat mebel kantor, sekolah, rumah tinggal, dan tempat tidur rumah sakit. Perusahaan memiliki peralatan yang canggih, jejaring yang lebih luas, dan pilihan produk yang lebih banyak. PT. Chitose Internasional Tbk. selalu mencoba untuk memperhatikan kebutuhan konsumennya. Perusahaan ini juga selalu berusaha untuk menerima masukan dari para distributor dan agennya; untuk mencipta dan membuat inovasi dalam produk Chitose. Kepuasan konsumen Chitose adalah tujuan utamanya.

PT. Chitose Internasional Tbk. mempunyai karyawan sebanyak 589 orang yang terdiri dari beberapa bagian yang dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. 2020

| No. | Nama Departemen | Jumlah |
|-----|----------------------------------|--------|
| 1 | GENERAL | 1 |
| 2 | ADMINISTRASI | 2 |
| 3 | CORPORATE SECRETARY | 2 |
| 4 | QUALITY ASSURANCE | 1 |
| 5 | INTERNAL AUDIT | 2 |
| 6 | ACCOUNTING | 14 |
| 7 | FINANCE | 9 |
| 8 | PURCHASING | 7 |
| 9 | IT | 4 |
| 10 | ASET MANAGEMENT | 2 |
| 11 | HC & GA | 43 |
| 12 | PRODUKSI | 2 |
| 13 | PRODUKSI STEEL | 245 |
| 14 | NURSING BED | 24 |
| 15 | WOODLINE | 31 |
| 16 | C-PRO | 7 |
| 17 | QUALITY CONTROL | 25 |
| 18 | ENGINEERING | 37 |
| 19 | PPIC | 47 |
| 20 | MARKETING | 1 |
| 21 | MKT & SYSTEM DEVELOPMENT | 5 |
| 22 | MARKETING - SALES | 40 |
| 23 | E-CATALOGUE | 6 |
| 24 | MARKETING ADM | 4 |
| 25 | MARKETING. (SHOWROOM SURABAYA) | 3 |
| 26 | MARKETING (SHOWROOM KEBON JERUK) | 2 |
| 27 | TRADING | 3 |
| 28 | B2C & AS PROJECT | 5 |
| 29 | MKT PROJECT | 1 |

| | | |
|--------------|-----------------|------------|
| 30 | R & D | 10 |
| 31 | GLOBAL SOURCING | 2 |
| 32 | MSD | 2 |
| TOTAL | | 589 |

Sumber: Data Internal PT. Chitose Internasional Tbk. 2020

Berdasarkan data tersebut, PT. Chitose Internasional Tbk. memiliki jumlah karyawan cukup besar. Itu menunjukkan bahwa, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Dengan kualitas karyawan terbaik, tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan, tentunya harus menjaga pula semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan inilah yang dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk. terbagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contohnya adalah kepemimpinan, komunikasi, hubungan *interpersonal*, dan lain-lain. *Hard competency* merupakan jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis pekerjaan. Contohnya seperti bagian produksi, analisis keuangan, perencanaan sumber daya manusia, dan lain-lain. Kemampuan karyawan senantiasa dikelola secara maksimal dan tepat sasaran melalui metode dan sistem pelatihan yang efektif dan efisien. Informasi implementasi pengembangan kompetensi karyawan ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Pengembangan Kompetensi

| Kegiatan | Tanggal | Penyelenggara | Peserta |
|---------------------------------------|---------------------|----------------------|----------------|
| <i>Triplay – Personal Value</i> | 5 dan 13 Maret 2019 | Trisula Corporate | 8 orang |
| <i>Triplay – Leadership</i> | 11 April 2019 | Trisula Corporate | 5 orang |
| <i>Triplay – Thinking Ability</i> | 14 Mei 2019 | Trisula Corporate | 9 orang |
| <i>Triplay – Commitment</i> | 25 Juni 2019 | Trisula Corporate | 9 orang |
| <i>Theocentric Motivation Digital</i> | 10 Oktober 2019 | Digima Asia | 45 orang |

Sumber: Data Internal PT. Chitose Internasional Tbk. 2019

Lingkungan kerja di PT. Chitose Internasional Tbk. secara fisik telah disediakan dan diupayakan nyaman mungkin seperti pencahayaan, ventilasi udara, AC, sekat pemisah setiap unit kerja, kebersihan ruangan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik hubungan antara karyawan baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan bawahan telah diatur dalam peraturan perusahaan, kebijakan, dan kode etik.

Kemudian disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk. telah diatur dalam aturan internal perusahaan baik dalam peraturan kantor, kebijakan, SOP, kode etik, dan peraturan lainnya yang berlaku.

Dengan adanya kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diharapkan dapat memelihara semangat kerja karyawan. Sehingga, dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya mampu mendukung tujuan operasional perusahaan secara optimal.

Penelitian terdahulu menurut Astuti (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian terdahulu menurut Tri (2016) menunjukkan hasil bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Jaya (2017) pada penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti apakah kondisi kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat memelihara semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Karena dalam hal ini belum dilakukan evaluasi oleh pihak PT. Chitose Internasional Tbk. maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh positif dari kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Untuk itu judul yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.

3. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
4. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.
5. Bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk.
2. Lingkungan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
3. Disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
4. Semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.
5. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah dan juga untuk mengetahui pengetahuan teoritis yang terdapat di literatur-literatur selama mengikuti perkuliahan, membandingkan hasil penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan dan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya ilmu manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam kegiatan maupun pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan.

3. Peneliti Lain

Hasil penelitian ini, juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan

kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan, serta sebagai titik tolak bagi penelitian lain yang lebih luas dan mendalam dengan topik yang sama dan juga untuk menambahkan khazanah pustaka dalam lingkungan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Chitose Internasional Tbk. yang beralamat di Jalan Industri III. No. 5 Utama. Cimahi Selatan. Kota Cimahi. Kode Pos 40533. Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih dua bulan yaitu dari mulai Desember 2020 sampai dengan Bulan Januari 2021.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian mengenai karyawan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan beserta berbagai uraiannya yang mencakup mengenai dengan karyawan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan.

2.1.1 Konsep Karyawan

Beberapa ahli telah mendefinisikan karyawan sebagai berikut. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2:

“Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”.

Definisi karyawan menurut Abadi dan Latifah (2016):

“Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut”.

Definisi karyawan menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019):

“Karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Definisi karyawan menurut Subri (dalam Mu, 2019):

“Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi karyawan adalah penduduk yang berusia kerja (berusia 15-64 tahun) yang bisa memberikan jasa dalam bentuk pikiran maupun tenaga kepada perusahaan maupun instansi agar dapat mencapai tujuan operasionalnya.

2.1.1.1 Jenis Karyawan

1. Karyawan Tetap

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

“Karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan relatif mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat tiga bulan”. (Andhini 2017).

2. Karyawan Kontrak

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

“Karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon karyawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan”. (Andhini 2017).

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Beberapa ahli telah mendefinisikan kompetensi sebagai berikut. Definisi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Pramularso, 2018):

“Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Definisi kompetensi menurut Wibowo (dalam Basori et al., 2017):

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Definisi kompetensi Menurut Donald (dalam Maria, 2015):

“Kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap”.

Definisi kompetensi menurut Bukit et al. (2017):

“Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik”.

Definisi kompetensi menurut Kravetz (dalam Bukit et al., 2017):

“Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja”.

Definisi kompetensi menurut Dessler (dalam Bukit et al., 2017):

“*Demonstrable characteristics of person that enable of a job*”. Karakteristik tersebut mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan antar pribadi individu.

Definisi kompetensi menurut Robbins (dalam Bukit et al., 2017):

“*Competence encompasses an individual’s technical and interpersonal knowledge and skills*”. Kompetensi mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal seseorang.

Definisi kompetensi menurut Hornby dan Thomas (dalam Bukit et al., 2017):

“*The knowledge, skills, and qualities of effective managers or leaders*”. Pengetahuan, keterampilan, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif.

Definisi kompetensi menurut Boyatzis (dalam Bukit et al., 2017):

“Kompetensi mempunyai lingkup lebih luas daripada keterampilan, dan menggambarkan perbedaan antara aspek-aspek yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara kompeten, dan atribut yang diperlukan oleh seseorang agar dapat memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan secara kompeten”.

Definisi kompetensi menurut *Australia’s National Training Board*:

“*Competency comprises the specification of the knowledge and skill and the application of that knowledge and skill to the standard of performance required in employment*”. Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan dan keterampilan, serta penerapan pengetahuan dan keterampilan tersebut pada standar kinerja yang dipersyaratkan. (Rudman dalam Bukit et al., 2017).

The British National Council of Vocational Qualifications, merumuskan pengertian kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja sesuai standar yang diperlukan dalam kinerja. “*The British National Council of Vocational Qualifications, defines competency as the ability to perform work activities to the standard required in performance*”. (Rudman dalam Bukit et al., 2017).

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Bukit et al., (2017) mengatakan kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan

untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication, interpersonal relation*, dll. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah : *electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning*, dll.

Rudman (dalam Bukit et al., 2017) ciri-ciri penting dari kompetensi adalah:

1. Menjabarkan keterampilan utama yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif pada tingkat kerja individual.
2. Memberikan cara yang terstruktur untuk menjabarkan perilaku dan memberikan kepada organisasi suatu pemahaman bersama.
3. Merupakan dasar bagi seleksi dan pengembangan staf, memberikan kerangka kerja dan fokus yang jelas bagi penarikan pekerja, penilaian, tinjauan kinerja dan pelatihan, serta
4. Perhatian diutamakan pada kinerja mendatang.

Dari rumusan pengertian kompetensi yang berbeda-beda, Brannick dan Levine menyimpulkan bahwa kompetensi adalah (1) pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik berhubungan dengan kinerja yang baik atas suatu jabatan, atau (2) penjabaran tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keterampilan pribadi yang digunakan untuk mencapai sasaran kerja. (Bukit et al., 2017).

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Edison et al. (2016):

“Menyatakan kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai perekrutan (*recruitmen*). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan, karena hasil IQ lebih banyak kearah ‘kecenderungan’ menurut Daniel Goleam, ‘kecerdasan’ IQ (*Intelligence Quotience*) bukan segalanya dalam meraih kesuksesan”.

Menurut hasil penelitian menurut beberapa pakar terhadap CEO (*Chief Executive Officer*) yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20% sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*Emotional Quotience*). Bahkan ia sampai kepada

rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi. (Barret dan Depinet dalam Edison, Anwar, dan Komariyah., 2016)

Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan oleh perusahaan modern saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan di arahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang di tangannya. Misalnya seseorang karyawan dilatih bagai mana cara ia memproduksi suatu produk.

2. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian kepada calon karyawan harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan.

2.1.2.3 Klasifikasi Kompetensi

Milkovich dan Newman (dalam Bukit et al., 2017:23) kompetensi dapat diklasifikasikan dalam tiga kelompok, yaitu: *personal characteristics*, *visionary*, dan *organization specific*.

1. *Personal characteristics*

Karakteristik pribadi ini termasuk integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas, dan menghormati orang lain. Pekerja diharapkan mempunyai karakteristik ini, yang kemudian dikembangkan dan ditunjukkan dalam menghadapi situasi yang semakin kompleks.

2. *Visionary*

Ini merupakan kompetensi yang paling tinggi tingkatannya, yang dapat diekspresikan sebagai perspektif global yang dimilikinya, mempunyai gagasan dalam menggerakkan organisasi dengan arah yang baru, dan pandai menyampaikan pendapat tentang implikasi kecenderungan organisasi, baik dalam

menghadapi persaingan, dalam peristiwa-peristiwa dunia, maupun dalam komunitas lokal.

3. *Organization specific.*

Di antara dua kelompok di atas, terdapat kompetensi yang dilihat secara khusus ke organisasi tertentu dan fungsi tertentu, di mana kompetensi tersebut diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep kompetensi mencakup semua aspek dari kinerja pekerjaan. Ini mencakup kinerja pada tingkat keterampilan yang akseptabel, pengorganisasian tugas seseorang, menanggapi dan bereaksi secara memadai apabila menghadapi kesalahan, memenuhi peran dalam rencana kerja serta mengalihkan keterampilan dan pengetahuan ke situasi yang baru.

Bukit et al., (2017:25) menyatakan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi sumber daya manusia yang baik untuk benar-benar menciptakan karyawan yang berkualitas
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan karyawan
4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen perusahaan untuk melakukan pengembangan karyawan secara berkesinambungan.

Apabila fasilitas pendukung perusahaan sudah dapat berjalan dengan baik, maka pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi di mana seluruh elemen internal perusahaan siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

Pada saat kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu perusahaan maka semangat kerja karyawan akan menjadi cerminan bagi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi setiap tantangan yang akan datang.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (dalam Mulyadi, 2015) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi, namun dimensi kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut. Definisi lingkungan kerja menurut Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan”.

Definisi lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Definisi lingkungan kerja menurut Wursanto (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dituangkan dengan Panca Indera”.

Definisi lingkungan kerja menurut Ahyari (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi kinerjanya”.

Definisi lingkungan kerja menurut Shindayae et al. (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat bagi seseorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan”.

Definisi lingkungan kerja menurut Arif (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat tergantung pada lingkungan kerja mereka. Tingkat semangat kerja pegawai secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing akan pekerjaannya”.

Definisi lingkungan kerja menurut Pangodian (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam kantor, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja”.

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan

berada di dekat karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Enny (2019:57) lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, tentu kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan bertambah. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Sehingga para karyawan bisa memiliki perasaan yang senang terhadap lingkungan di mana ia bekerja.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya.

Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah untuk didapatkan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara (temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu diantaranya status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

3. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

4. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.

5. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan

maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.1.3.5 Peranan Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Burhannudin, Zainul, dan Harlie, 2019) peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi rasa lelah
2. Meringankan beban kerja
3. Menambah semangat kerja
4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) sebagai berikut:

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator:

- a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

c. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

f. Keamanan kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

g. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Dimensi Non Fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut. Definisi disiplin kerja menurut Supomo dan Nurhayati (dalam Burhannudin et al., 2019):

“Disiplin kerja sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian organisasi”.

Definisi disiplin kerja menurut Mangkunegara (dalam Burhannudin et al., 2019):

“Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi.”

Definisi disiplin kerja menurut Siagan (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan”.

Definisi disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Definisi disiplin kerja menurut Nurcahyo (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan”.

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Suwondo dan Sutanto 2015):

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan, kerelaan dan sikap hormat terhadap peraturan dan

ketetapan perusahaan yang berlaku sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan menaati pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Hani (dalam Burhannudin et al., 2019) yaitu diantaranya:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar-pelanggar yang berulang.

Nitisemito (dalam Budianto dan Katini, 2019) menjelaskan beberapa prinsip pendisiplinan untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin yaitu :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahan yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

3. Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera
Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
Pendisiplinan hendaknya dilakukan di hadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali
Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai

berikut Matutina (dalam Budianto dan Katini, 2019):

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
2. Berpakaian rapi
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (dalam Burhannudin, Zainul, dan Harlie, 2019) yaitu diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Di sinilah pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

2. Teladan dan pimpinan

Teladan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa mereka diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya terpenuhi dengan baik.

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. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan berarti harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk

menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh Singodimedjo (dalam Burhannudin, Zainul, dan Harlie, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

a. Ketepatan kehadiran

Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan memberikan surat peringatan manakala karyawan datang terlambat lebih dari batas toleransi yang diberikan perusahaan

b. Intensitas kehadiran

Intensitas kehadiran mengukur tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

a. Kewaspadaan dalam bekerja

Tingkat kewaspadaan di sini yaitu tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

b. Menjaga peralatan kerja

Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja secara rutin.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab di sini yaitu tingkat tingginya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

b. Kesesuaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian fungsi dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

c. Kesesuaian jam kerja

Karyawan bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan. Apabila perusahaan memberikan jam kerja di luar aturan maka perusahaan akan dikenakan sanksi.

4. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

a. Pemahaman karyawan

Menunjukkan tingkat pemahaman kesadaran atas peraturan atau ketetapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

b. Penyelesaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan perusahaan berupa pencapaian target.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

a. Memiliki sikap yang baik

Seorang karyawan haruslah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam perusahaan, baik terhadap atasan maupun rekan dalam bekerja guna menciptakan situasi kerja yang nyaman

2.1.5 Semangat Kerja

2.1.5.1 Definisi Semangat Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut. Menurut Nitisemito (dalam Karsini et al., 2016):

“Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Definisi semangat kerja menurut Sri Widodo (dalam Karsini et al., 2016):

“Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Definisi semangat kerja menurut Hasibuan (dalam Pratama dan Wardani, 2018):

“Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

2.1.5.2 Pentingnya Semangat Kerja

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

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

2.1.5.3 Faktor-Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Karsini, Paramita, dan Minarsih, 2016) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

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

2. Kerja sama

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

3. Kepuasan kerja

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

4. Kedisiplinan

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

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

2.1.5.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisimito (dalam Nasution, 2019) cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

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

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

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

3. Perlu menciptakan suasana santai

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

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

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

5. Perasaan aman dan masa depan

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

6. Fasilitas yang memadai

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

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah suatu kondisi yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi

atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (dalam Kusuma, 2016), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh sebab itu maka harus dibuat standar kerja untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Profesional dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi

Ketika tingkat absensi rendah, maka dapat dipastikan bahwa hal tersebut merupakan indikasi dari semangat kerja karyawan. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat terjadi karena tidak senang karyawan dalam bekerja di perusahaan, sehingga mereka akan mencari pekerjaan yang dianggap sesuai dengan dirinya. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan

4. Kerusakan

Naiknya tingkat kerusakan pada saat bekerja dapat dipastikan bahwa perhatian dalam bekerja dan kecerobohan sering terjadi. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Tingkat kerusakan

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang diungkapkan diantara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

a. Tingkat kegelisahan

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan. Dimensi tuntutan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

a. Tingkat tuntutan

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berpikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan adalah beberapa hasil penelitian orang lain. Berikut merupakan tabel mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Judul | Peneliti | Kesimpulan | Kesamaan dan Perbedaannya |
|-----|---|---|--|---|
| 1. | “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresna Muda Sejati Cabang Surabaya” | Natasha Callista Universitas Kristen Petra 2016 | 1. Kompetensi SDM yang meliputi <i>motives, traits, self- concept, knowledge</i> , dan <i>skills</i> secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya sehingga | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi, perbedaannya tidak meneliti variabel lingkungan kerja |

| | | | | |
|----|--|---|---|--|
| | | | <p>hipotesis pertama (H1) dapat diterima.</p> <p>2. Kompetensi SDM yang meliputi <i>motives, traits, self- concept, knowledge,</i> dan <i>skills</i> secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya.</p> | <p>dan disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti.</p> |
| 2. | <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan”</p> | <p>1. I Gde Made Kusuma Jaya 2. I Gde Adnyana Sudibya 3. I Nyoman Sudharma Universitas Udayana 2017</p> | <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.</p> | <p>Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi dan disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti.</p> |
| 3. | <p>“Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT. Temprina Media Grafika Semarang”</p> | <p>1. Eko Sulitiyono 2. Patricia Dhiana Paramita 3. Leonardo Budi Hasiholan Unpand Semarang 2016</p> | <p>1. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja 2. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja. 3. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja</p> | <p>Persamaan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi dan lingkungan kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti.</p> |
| 4. | <p>“Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”</p> | <p>1. Diah Indriani Suwondo 2. Eddy Madiono Sutanto Universitas Kristen Petra 2015</p> | <p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi dan semangat kerja, dan tempat penelitian</p> |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | | | | berbeda dengan peneliti. |
| 5. | “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” | Maria S. Sampe Universitas Hasanuddin 2015 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja 2. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa pengetahuan secara positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja pustakawan 3. Secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan 4. Secara parsial menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pustakawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Perbedaannya tidak meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 6. | “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan” | <ol style="list-style-type: none"> 1. Noor Rika Dinata Inbar 2. Endang Siti Astuti 3. M. Cahyo Widyo Sulityo Universitas Brawijaya 2018 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| 7. | “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” | 1. A. Aji Budianto 2. Amelia Katini Universitas Pamulang 2019 | 1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, disiplin kerja dan semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 8. | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan” | 1. Daniel Alexander Chandra 2. Roy Setiawan Universitas Kristen Petra 2018 | 1. Lingkungan kerja khususnya pada indikator penerangan di dalam ruangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan 2. Iklim organisasi khususnya pada indikator terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 9. | “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” | 1. Burhannudin 2. Mohammad Zainul 3. Muhammad Harlie Universitas Islam Kalimantan 2019 | 1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|-----|--|---|---|--|
| 10. | “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan” | Syaiffudin Fahmi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kartanegara Malang 2016 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesimpulan pada penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. konflik kerja berpengaruh lebih dominan yang berpengaruh paling lebih dominan terhadap semangat kerja | Persamaan variabel yang digunakan yaitu semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 11. | “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja” | <ol style="list-style-type: none"> 1. Abdul Aziz Nugraha Pratama 2. Aprina Wardani Universitas Sebelas Maret 2018 | <ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 12. | “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” | Eigis Pramularso BSI Jakarta 2018 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Perbedaannya tidak meneliti variabel, lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 13. | Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” | 1. Miftahul Ainun Naim Basori 2. Wawan Prahiawan 3. Daenulhay Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2017 | 1. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi, lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 14. | “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” | Hari Mulyadi Universitas Pendidikan Indonesia 2015 | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Secara simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Perbedaannya tidak meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 15. | “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan” | Yordy Wisnu Kusuma Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya 2016 | 1. Motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja 2. variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya | Persamaan variabel yang digunakan yaitu semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan operasionalnya. Dalam mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya yang handal dan berkualitas, hal ini harus didukung dengan kondisi lingkungan yang baik dan sikap disiplin yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Ketika fasilitas lingkungan dan situasi kompetensi yang baik, tentunya akan menambah semangat kerja bagi setiap karyawannya.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Pramularso, 2018) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Callista (2016) menunjukkan kompetensi SDM secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Menurut Sedarmayati (dalam Budianto dan Katini, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan Kerja
7. Hubungan karyawan

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang dilakukan oleh Sudibya dan Sudharma (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

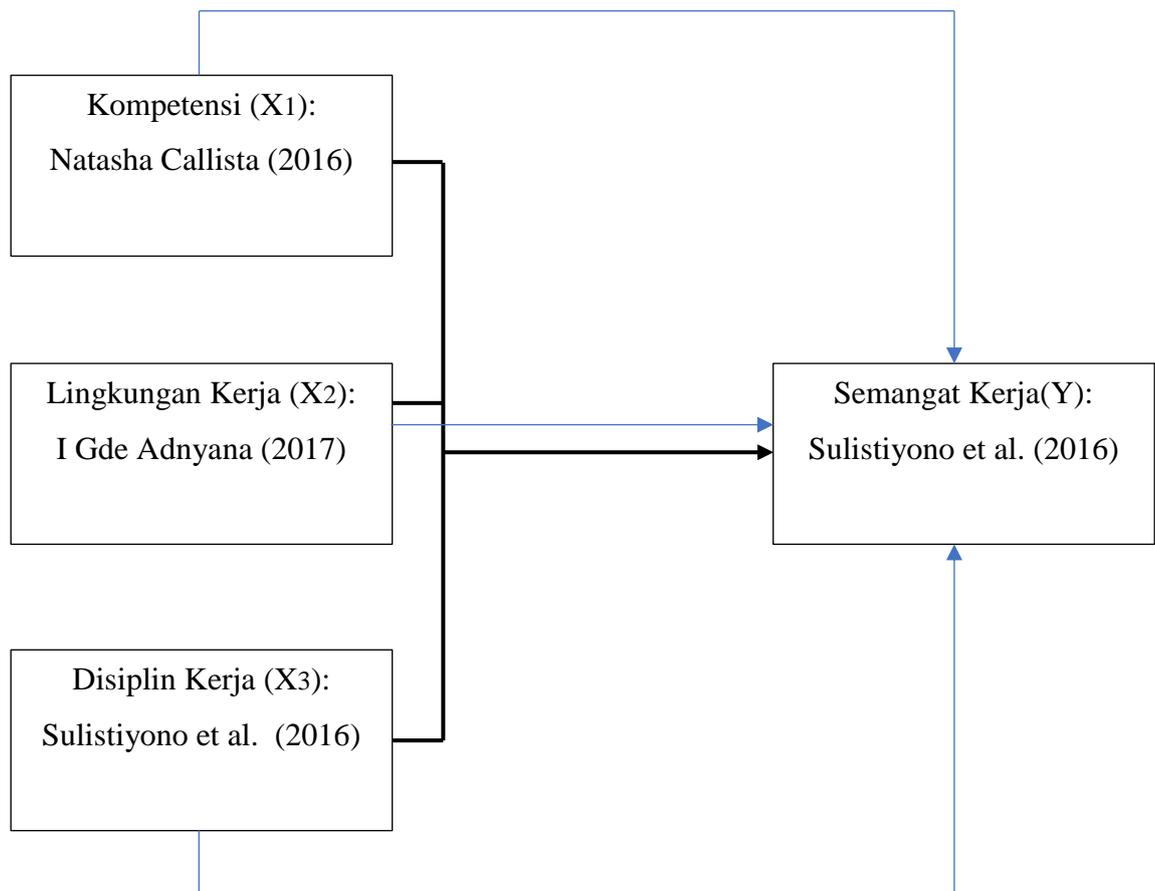
Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Adapun indikator disiplin menurut Singodimedjo (dalam Burhannudin et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan

Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistiyono et al. (2016) menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja. Artinya jika disiplin kerja semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Skema Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2014). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.”**

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian di dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Sedangkan seluruh penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Chitose Internasional Tbk. yang beralamat di Jalan Industri III, No. 5 Utama, Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40533.

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Chitose Internasional Tbk.

PT. Chitose Indonesia Manufacturing didirikan pada tahun 1979 untuk menopang pertumbuhan ekonomi dan sosial dengan mulai memproduksi kursi-kursi berteknologi tinggi. Kemudian mulai beroperasi komersial sejak tahun 1980 bekerja sama dengan Chitose Japan. Pada tahun 1981 merupakan pendirian PT. Chitose Indonesia Manufacturing Limited. Kemudian pada tahun 1986 sebagai awal ekspor ke Jepang. Pencapaian ISO 9001:2000 terjadi pada tahun 2004 dan ISO 9001:2008 pada tahun 2010. Di tahun 2013 nama perusahaan berubah menjadi PT Chitose Internasional Tbk.

Perusahaan telah bekerja sama dengan Chitose Jepang untuk menghasilkan kursi berkualitas tinggi. Chitose Indonesia membuatnya dengan materi yang lebih kuat di dalam. Perusahaan berkembang melalui riset yang tiada henti untuk memenuhi kebutuhan mebel yang terus meningkat, baik di dalam maupun luar negeri. Dengan filosofi kerja “jujur, bersih, dan tanpa batas” berupaya menciptakan kesejahteraan bagi semua.

Perusahaan memiliki peralatan yang canggih, jejaring yang lebih luas dan pilihan produk yang lebih banyak. Chitose Indonesia selalu mencoba untuk memperhatikan kebutuhan konsumennya. Perusahaan ini juga selalu berusaha untuk menerima masukan dari para distributor dan agennya; untuk mencipta dan membuat inovasi dalam produk Chitose. Kepuasan konsumen Chitose adalah tujuannya.

Seiring dengan permintaan produk mebel berkualitas yang terus meningkat, perusahaan terus mengembangkan rangkaian produk Chitose, sehingga mencakup: perangkat mebel hotel dan restoran, kantor, sekolah dan rumah tinggal, di samping kursi lipat Chitose yang melegenda. Tahun 2011 mulai memproduksi tempat tidur rumah sakit dengan kualitas terbaik. Selain itu, perusahaan juga menghasilkan berbagai varian tipe baru sesuai dengan segmen pengguna dan intuisinya. Kini, Chitose memiliki 200 varian mebel dan tempat tidur rumah sakit.

Untuk menjaga kualitas produk Chitose tetap lebih tinggi dibandingkan dengan kompetitor, perusahaan akan tetap mempertahankan standar kualitas yang dimiliki. Itulah konsekuensi semangat mengejar kualitas guna mewujudkan kehidupan yang lebih baik.

3.1.2 Logo PT. Chitose Internasional Tbk.

Gambar 3.1

Logo PT. Chitose Internasional



Adapun arti dari logo PT. Chitose Internasional Tbk. yaitu berasal dari Bahasa Jepang, yang artinya seribu tahun. PT. Chitose Internasional inilah yang ingin selalu tetap ada selama seribu tahun. Dengan nama tersebut diharapkan, perusahaan bisa terus berkembang dan maju untuk selalu ikut serta dalam pertumbuhan ekonomi Negara Indonesia.

3.1.3 Visi dan Misi PT. Chitose Internasional Tbk.

Visi dan misi dari PT. Chitose Internasional Tbk. sebagai berikut:

Visi

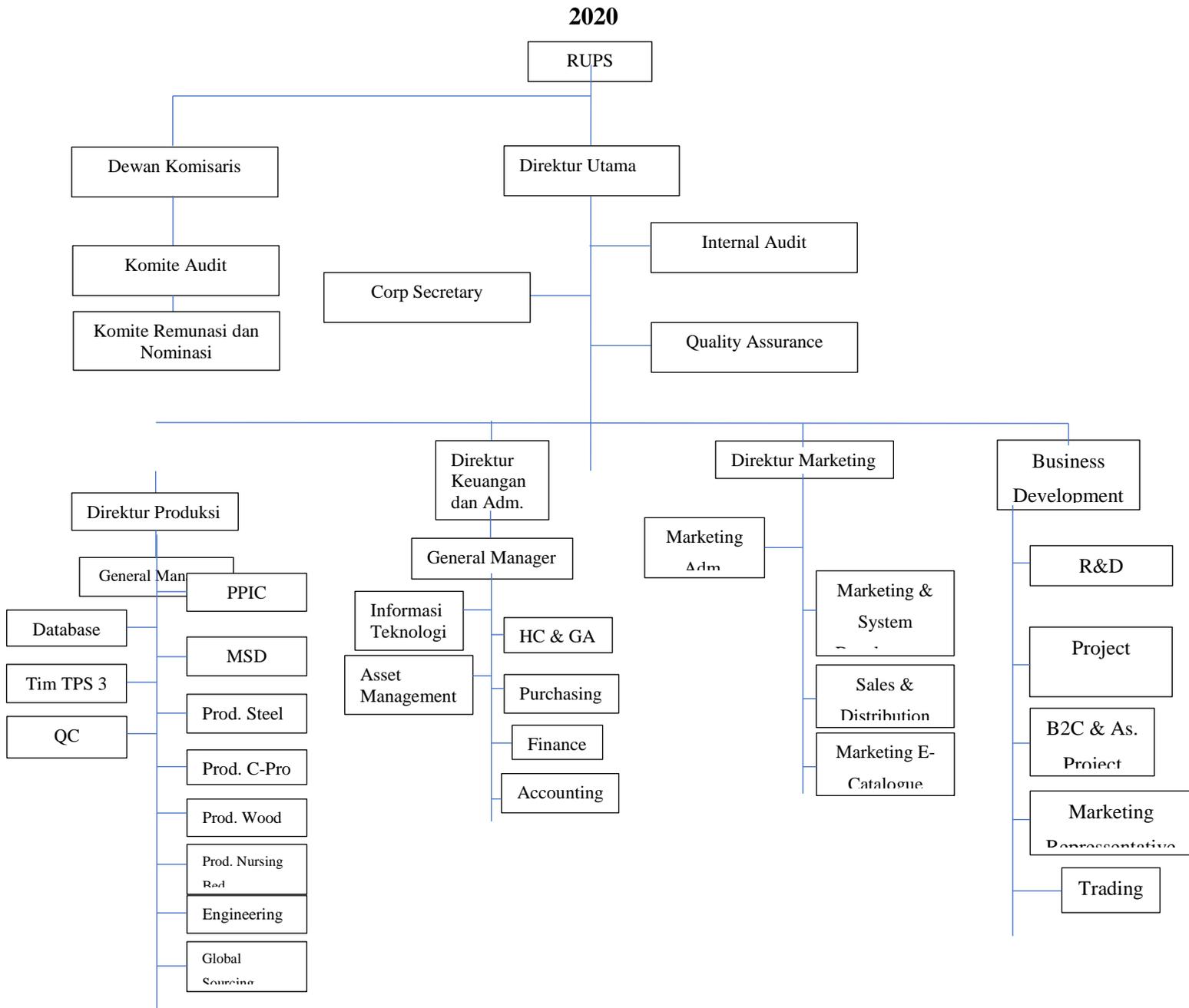
Menjadi perusahaan yang sangat memiliki daya saing.

Misi

Pertumbuhan laba perusahaan melalui kepuasan pelanggan.

3.1.4 Struktur Organisasi PT. Chitose Internasional Tbk.

Gambar 3.2
Struktur Organisasi PT. Chitose Internasional Tbk.



Sumber: Data Internal PT. Chitose Internasional Tbk.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian merupakan salah satu penunjang dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Menurut Sugiyono (2013:3) metode penelitian dapat didefinisikan sebagai berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu; cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013:11) menjelaskan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut:

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2.1 Desain dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Deskriptif Verifikatif* karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik.

Jika dilihat berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam metode penelitian survei. Di mana menurut Sugiyono (2013:12) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Dalam metode survei ini penelitian yang dilakukan bisa dimasukkan ke dalam kategori observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya. Serta menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya berupa penyebaran angket atau kuesioner.

3.2.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel, baik variabel independen atau bebas maupun variabel dependen atau terikat, variabel-variabel yang ada pada penelitian

ini pada dasarnya bersumber dari teori dan konsep. Menurut Sugiyono (2013:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah *segala sesuatu yang berbentuk apa saja* yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2013:60) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara suatu objek dengan objek yang lain.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memudahkan pengukuran adalah dengan membuat tabel operasional variabel. Operasional variabel bertujuan untuk memudahkan dan mengarahkan dalam penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan Batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Maka dari itu, setiap variabel yang akan diteliti diukur melalui operasional variabel sebagai berikut:

Variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen) yang diberi simbol X, di mana menurut Sugiyono (2013:61) yang dimaksud dengan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu:
 - a. Variabel independen pertama (X_1) adalah Kompetensi.
 - b. Variabel independen kedua (X_2) adalah Lingkungan Kerja.
 - c. Variabel independen ketiga (X_3) adalah Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat (dependen) yang diberi simbol Y, di mana menurut Sugiyono (2013:61) yang dimaksud variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Penyajian lebih lanjut dari operasionalisasi variabel di atas, terdapat dalam tabel 3.1 mengenai pengukuran variabel yang diobservasi yang terdiri dari unsur variabel, konsep variabel, indikator, ukuran, dan skala pengukuran dari urutan setiap kuesioner. Seluruh indikator tersebut diukur pada tingkat skala ordinal.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|--|------------------------|--|--------------|
| Kompetensi (X ₁) | Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu | <i>Soft competency</i> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Personal value</i> • <i>Leadership</i> • <i>Thinking ability</i> • <i>Commitment</i> | Ordinal |
| | | <i>Hard competency</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan teknis pekerjaan | |
| | Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja | Fisik | <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Suhu udara | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Suara bising | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan warna | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ruang gerak yang diperlukan | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Hubungan karyawan | | | | |

| | | | | |
|------------------------------------|---|-----------------------------------|---|---------|
| Lingkungan Kerja (X ₂) | yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan | Non Fisik | • Hubungan yang harmonis | Ordinal |
| | | | • Kesempatan untuk maju | |
| | | | • Keamanan dalam pekerjaan | |
| Disiplin Kerja (X ₃) | Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis | Frekuensi kehadiran | • Ketetapan kehadiran • Intensitas kehadiran | Ordinal |
| | | Tingkat kewaspadaan | • Kewaspadaan dalam bekerja • Menjaga peralatan kerja | |
| | | Ketaatan pada standar kerja | • Tanggung jawab • Kesesuaian pekerjaan • Kesesuaian jam kerja | |
| | | Ketaatan terhadap peraturan kerja | • Pemahaman karyawan • Penyelesaian Pekerjaan | |
| | | Etika kerja | • Memiliki sikap yang baik | |
| Semangat Kerja (Y) | Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan | Produktivitas karyawan | • Profesional dalam menyelesaikan pekerjaan • Tidak menunda pekerjaan • Mempercepat pekerjaan | Ordinal |
| | | Tingkat Absensi | • Cuti • Keterlambatan • Alfa • Sakit | |
| | | Tingkat perpindahan karyawan | • Setia terhadap perusahaan • Senang bekerja di dalam perusahaan | |
| | | Kerusakan | • Tingkat kerusakan | |
| | | Kegelisahan karyawan | • Tingkat Kegelisahan | |
| | | Tuntutan dari karyawan | • Tingkat tuntutan | |
| | | Pemogokan kerja | • Tingkat ketidakpuasan | |

Sumber: Data Olahan

Skala yang digunakan untuk pembobotan item kuesioner adalah dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2013:134):

“Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Penilaian tersebut didasarkan pada kuesioner yang telah diberikan pilihan jawaban dari daftar pernyataan yang diajukan kepada responden sesuai dengan penilaian Skala *Likert* menurut Sugiyono (2013:135) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pilihan Jawaban

| Jawaban Pertanyaan | Keterangan Jawaban |
|-------------------------------|---------------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Data Olahan

Kemudian dalam jawaban kuesioner tersebut diberikan skor pada setiap alternatif jawaban dari daftar pernyataan yang diajukan kepada responden sesuai dengan bobot berdasarkan kepada Sugiyono (2013:135):

Tabel 3.3
Skor Jawaban

| Jawaban Pertanyaan | Keterangan Jawaban | Skor Pernyataan Positif | Skor Pernyataan Negatif |
|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 | 1 |
| S | Setuju | 4 | 2 |
| KS | Kurang Setuju | 3 | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 | 4 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Sumber: (Sugiyono 2013:135)

Setelah diberi skor pada setiap jawaban, kemudian jumlah jawaban kuesioner dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan dan dikalikan 100%. Sesuai dengan pendapat Suharsimi (2013):

$$\text{“ } \frac{\sum \text{ jawaban kuesioner}}{\sum \text{ jawaban yang diharapkan}} \times 100\% \text{ ”}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh kriteria untuk mengambil keputusan dengan menggunakan persentase yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2013) sebagai berikut:

- “ - Jika memiliki kesesuaian 81%-100% : Sangat Baik
- Jika memiliki kesesuaian 61%-80% : Baik
- Jika memiliki kesesuaian 41%-60% : Cukup
- Jika memiliki kesesuaian 21%-40% : Kurang
- Jika memiliki kesesuaian 0%-20% : Kurang Sekali”

3.2.3 Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan metode statistik. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner.

3.2.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data primer berhubungan kompetensi, lingkungan, kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu data atau informasi yang didokumentasikan oleh PT. Chitose Internasional Tbk. Data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.2.3.2 Penetapan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:117) definisi populasi adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

Menurut Sugiyono (2013:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. Sugiyono (2013:120) mendefinisikan *probability sampling* sebagai berikut:

“*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Teknik sampel ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sugiyono (2013:120) mendefinisikan *Proportionate Stratified Random Sampling* sebagai berikut:

“Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”.

Menentukan ukuran sampel menurut ketentuan Slovin (dalam Sanusi, 2014:101)

Slovin mengemukakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Di mana:

n= Ukuran Sampel;

N= Ukuran Populasi; dan

α = toleransi ketidaktelitian (dalam persen).

Berdasarkan data dari PT. Chitose Internasional Tbk. pada tahun 2020 terdapat karyawan sebanyak 589 orang.

$$n = \frac{589}{1 + 589(0,1)^2}$$

$$n = 85,48 \text{ dibulatkan menjadi } 86.$$

Maka pada penelitian ini peneliti menyiapkan 86 kuesioner yang nantinya akan disebar dan diberikan kepada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

3.2.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini maka akan dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.4.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan. Uji 1.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2002:146). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2002:154). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 26.0.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

3.2.4.2 Metode Successive Interval

Menurut Sambas (2011:12) salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode successive interval (MSI). Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk mengubah jenis data ordinal ke data interval melalui method of successive interval adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respons terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}) / (\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit})$.
6. Melakukan transformasi nilai skala (transformed scale value) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = S_{vi} + |S_{VMin}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.2.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi: uji multikolinieritas dengan matrik korelasi antara variabel-variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (DW test) Sugiyanto (2009:74).

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $< Z_{tabel}$, atau nilai sign $> (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.
- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $> Z_{tabel}$, atau nilai sign $> (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas data juga dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regression Standardizer Residual Variabel Independen, dimana:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteros kedastisitas.

3.2.4.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Lupiyoadi (2001), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Di mana:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

3.2.4.5 Koefisien Korelasi (r)

Yakni suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan di antara dua variabel, pernyataan kuat/erat atau tidak kuat atau tidak erat hubungan tersebut akan

digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dan tafsiran korelasi menurut tabel r.

3.2.4.6 Analisis Koefisien Determinasi dan Non-Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikatnya (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.

3.2.4.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig, dengan ketentuan:

- Jika nilai sig. $< 0,05$ maka model regresi adalah linier.
- Jika nilai sig. $> 0,05$ maka model regresi tidak linier.

Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program SPSS. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

$H_{01} : \beta_j = 0$ Kompetensi, lingkungan dan disiplin secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$ Kompetensi, lingkungan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

Kriteria:

H_a = jika signifikan $F_{hitung} > (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka H_a diterima.

H_a = jika signifikan $F_{hitung} < (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (serempak atau bersama-sama) variabel X_1 (kompetensi), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (disiplin kerja) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan).

2. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

$H_{01} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara kompetensi dengan semangat kerja karyawan

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara kompetensi dengan semangat kerja karyawan

$H_{02} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

$H_{a2} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

$H_{03} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan semangat kerja karyawan.

$H_{a3} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan semangat kerja karyawan.

Kriteria:

Jika signifikan $T_{hitung} > (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka h_0 ditolak.

Jika signifikan $T_{hitung} < (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka h_0 diterima.

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program *SPSS26,0* dan *Microsoft Office Excel 2019*.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Chitose Internasional Tbk. pada tahun 2020 terdapat karyawan sebanyak 589 orang, hanya 86 orang yang dijadikan responden. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dari 86 kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. semua kuesioner diisi oleh seluruh karyawan dan dikembalikan kepada penulis.

4.1.2 Profil Responden

Profil responden merupakan bagian dari latar belakang responden dan hal ini sangat membantu dalam menganalisis hasil penelitian karena bagian ini berkaitan dengan aspek individu. Profil atau karakteristik dari 86 responden dalam penelitian ini meliputi golongan jabatan.

Berdasarkan jawaban responden, ditinjau dari golongan jabatan, maka distribusi responden adalah sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

| Golongan Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| Manager – Assisten Manager | 6 | 7% |
| Staff | 10 | 12% |
| Non-Staff | 70 | 81% |
| Jumlah | 86 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden dengan golongan jabatan Non-Staff merupakan responden terbanyak yaitu sebesar 81%. Responden dengan golongan jabatan Staff merupakan responden kedua terbanyak setelah golongan jabatan Non-Staff yaitu sebesar 12%. Responden dengan golongan jabatan Manager – Assisten Manager memiliki frekuensi terkecil yaitu sebesar 7%.

4.1.3 Analisis Tanggapan Responden

Berikut ini merupakan analisis tanggapan responden untuk variabel X dan Y. Setelah diberi skor pada setiap jawaban, kemudian jumlah jawaban kuesioner dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan dan dikalikan 100%. Sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2013):

$$\text{“ } \frac{\sum \text{ jawaban kuesioner}}{\sum \text{ jawaban yang diharapkan}} \times 100\% \text{ ”}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh kriteria untuk mengambil keputusan dengan menggunakan persentase yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2013) sebagai berikut:

- “ - Jika memiliki kesesuaian 81%-100% : Sangat Baik
- Jika memiliki kesesuaian 61%-80% : Baik
- Jika memiliki kesesuaian 41%-60% : Cukup
- Jika memiliki kesesuaian 21%-40% : Kurang
- Jika memiliki kesesuaian 0%-20% : Kurang Sekali”

4.1.3.1 Tanggapan Responden mengenai Kompetensi

Variabel Kompetensi ini terdiri dari 7 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan ukuran yaitu *personal value*, *leadership*, *thinking ability*, *commitment*, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan teknis pekerjaan. Berikut ini adalah hasil pembobotannya:

Tabel 4.2
Item Pernyataan 1
Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai *job desc* pekerjaan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 57 | 285 |
| Setuju (S) | 4 | 28 | 112 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 400 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (400:430x100%) | | | 93% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 1 adalah 400 dan persentasenya adalah 93%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau

berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki pengetahuan sangat baik mengenai *job desc* pekerjaan.

Tabel 4.3
Item Pernyataan 2
Saya mempunyai pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 53 | 265 |
| Setuju (S) | 4 | 32 | 128 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 393 |
| Jawaban Kriteriaum (5x86) | | | 430 |
| Persentase (393:430x100%) | | | 91% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 2 adalah 393 dan persentasenya adalah 91%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki pengetahuan sangat baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 4.4
Item Pernyataan 3
Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan yang menantang

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 48 | 240 |
| Setuju (S) | 4 | 27 | 108 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 11 | 33 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 381 |
| Jawaban Kriteriaum (5x86) | | | 430 |
| Persentase (381:430x100%) | | | 88% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 3 adalah 381 dan persentasenya adalah 88%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki perasaan senang yang sangat baik ketika mendapat pekerjaan yang menantang.

Tabel 4.5

Item Pernyataan 4
Saya selalu berusaha untuk berpikir strategis untuk kemajuan diri saya

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 60 | 300 |
| Setuju (S) | 4 | 25 | 100 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 403 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (403:430x100%) | | | 93% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 4 adalah 403 dan persentasenya adalah 93%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan dapat berpikir strategis dengan sangat baik untuk kemajuan dirinya.

Tabel 4.6
Item Pernyataan 5
Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 45 | 225 |
| Setuju (S) | 4 | 39 | 156 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 2 | 6 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 387 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (387:430x100%) | | | 90% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 5 adalah 387 dan persentasenya adalah 90%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Tabel 4.7
Item Pernyataan 6
Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 58 | 290 |
| Setuju (S) | 4 | 25 | 100 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 397 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (397:430x100%) | | | 92% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 6 adalah 397 dan persentasenya adalah 92%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu berkomunikasi dengan sangat baik terhadap sesama rekan kerja.

Tabel 4.8
Item Pernyataan 7
Saya senang menerima kritik dan saran dari rekan kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 55 | 275 |
| Setuju (S) | 4 | 28 | 112 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 2 | 6 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 395 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (395:430x100%) | | | 91% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 7 adalah 395 dan persentasenya adalah 91%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki perasaan senang yang sangat baik ketika menerima kritik dan saran dari rekan kerja.

4.1.3.2 Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja ini terdiri dari 7 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan ukuran yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berikut ini adalah hasil pembobotannya:

Tabel 4.9
Item Pernyataan 8
Pencahayaan yang ada di ruangan sudah cukup

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 59 | 295 |
| Setuju (S) | 4 | 18 | 72 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 6 | 18 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 391 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (391:430x100%) | | | 90% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.9 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 8 adalah 391 dan persentasenya adalah 90%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan yang ada di ruangan sangat baik.

Tabel 4.10
Item Pernyataan 9
Suhu di ruangan sudah membuat nyaman

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 41 | 205 |
| Setuju (S) | 4 | 26 | 104 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 16 | 32 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 | 6 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 347 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (347:430x100%) | | | 80% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 9 adalah 347 dan persentasenya adalah 80%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 61% - 80% atau

berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa suhu di ruangan sudah baik untuk membuat nyaman.

Tabel 4.11
Item Pernyataan 10
Penggunaan warna dalam ruangan membuat nyaman dalam bekerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 53 | 265 |
| Setuju (S) | 4 | 18 | 72 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 9 | 27 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 6 | 12 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 376 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (376:430x100%) | | | 87% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.11 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 10 adalah 376 dan persentasenya adalah 87%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan warna dalam ruangan sangat baik.

Tabel 4.12
Item Pernyataan 11
Lingkungan kerja jauh dari suara bising

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 42 | 210 |
| Setuju (S) | 4 | 17 | 68 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 15 | 45 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 6 | 12 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 6 | 6 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 341 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (341:430x100%) | | | 79% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.12 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 11 adalah 341 dan persentasenya adalah 79%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 61% - 80% atau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih mendapati suara bising.

Tabel 4.13
Item Pernyataan 12
Ruangan bekerja kurang luas sehingga terasa sempit dan membuat kurang nyaman

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 36 | 180 |
| Setuju (S) | 4 | 9 | 36 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 12 | 36 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 16 | 32 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 13 | 13 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 297 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (297:430x100%) | | | 69% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.13 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 12 adalah 297 dan persentasenya adalah 69%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 61% - 80% atau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa ruangan kerja masih terasa sempit dan membuat kurang nyaman.

Tabel 4.14
Item Pernyataan 13
Keamanan kerja yang baik sehingga tenang dan nyaman dalam bekerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 56 | 280 |
| Setuju (S) | 4 | 21 | 84 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 8 | 24 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 390 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (390:430x100%) | | | 90% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.14 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 13 adalah 390 dan persentasenya adalah 90%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja sangat baik sehingga membuat tenang dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.15
Item Pernyataan 14
Hubungan dengan karyawan yang lain berlangsung dengan harmonis

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 54 | 270 |
| Setuju (S) | 4 | 27 | 108 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 4 | 12 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 392 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (392:430x100%) | | | 91% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.15 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 14 adalah 392 dan persentasenya adalah 91%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

4.1.3.3 Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja ini terdiri dari 8 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan ukuran yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja. Berikut ini adalah hasil pembobotannya:

Tabel 4.16
Item Pernyataan 15
Saya selalu tepat waktu masuk jam kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 56 | 280 |
| Setuju (S) | 4 | 27 | 108 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 2 | 6 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 395 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (395:430x100%) | | | 91% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.16 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 15 adalah 395 dan persentasenya adalah 91%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tepat waktu masuk kerja sangat baik.

Tabel 4.17
Item Pernyataan 16
Saya selalu tepat waktu masuk jam istirahat

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 55 | 275 |
| Setuju (S) | 4 | 23 | 92 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 7 | 21 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 390 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (390:430x100%) | | | 90% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.17 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 16 adalah 390 dan persentasenya adalah 90%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tepat waktu masuk kerja setelah istirahat sangat baik.

Tabel 4.18
Item Pernyataan 17
Saya selalu tepat waktu jam pulang kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 24 | 120 |
| Setuju (S) | 4 | 11 | 44 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 43 | 129 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 5 | 10 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 3 | 3 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 306 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (306:430x100%) | | | 71% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.18 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 17 adalah 306 dan persentasenya adalah 71%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 61% - 80%

atau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak pulang tepat waktu.

Tabel 4.19
Item Pernyataan 18
Saya sudah berpakaian rapi dalam bekerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 31 | 155 |
| Setuju (S) | 4 | 53 | 212 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 2 | 6 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 373 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (373:430x100%) | | | 86% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.19 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 18 adalah 373 dan persentasenya adalah 86%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu berpakaian rapi dalam bekerja.

Tabel 4.20
Item Pernyataan 19
Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 31 | 155 |
| Setuju (S) | 4 | 52 | 208 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 3 | 9 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 372 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (372:430x100%) | | | 86% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.20 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 19 adalah 372 dan persentasenya adalah 86%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menjaga tingkah laku dalam lingkungan pekerjaan dengan sangat baik.

Tabel 4.21
Item Pernyataan 20
Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab selalu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 35 | 175 |
| Setuju (S) | 4 | 50 | 200 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 378 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (378:430x100%) | | | 87% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.21 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 20 adalah 378 dan persentasenya adalah 87%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sangat baik.

Tabel 4.22
Item Pernyataan 21
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan unit kerja lain

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 34 | 170 |
| Setuju (S) | 4 | 49 | 196 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 2 | 6 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 374 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (374:430x100%) | | | 86% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.22 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 21 adalah 374 dan persentasenya adalah 86%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan unit kerja lain.

Tabel 4.23
Item Pernyataan 22
Saya selalu menggunakan perlengkapan kantor, alat-alat keselamatan dan
kesejahteraan kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 26 | 130 |
| Setuju (S) | 4 | 54 | 216 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 5 | 15 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 361 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (361:430x100%) | | | 86% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.23 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 22 adalah 361 dan persentasenya adalah 86%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menjaga keselamatan dan kesejahteraan kerja.

4.1.3.4 Tanggapan Responden mengenai Semangat Kerja Karyawan

Variabel Semangat Kerja Karyawan ini terdiri dari 7 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan ukuran yaitu produktivitas karyawan, tingkat absensi, tingkat perpindahan karyawan, kerusakan, kegelisahan karyawan, tuntutan dari karyawan, dan pemogokan kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil pembobotannya:

Tabel 4.24
Item Pernyataan 23
Saya mampu bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 26 | 130 |
| Setuju (S) | 4 | 54 | 216 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 5 | 15 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 361 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (361:430x100%) | | | 83% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.24 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 23 adalah 361 dan persentasenya adalah 86%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menjaga keselamatan dan kesejahteraan kerja.

Tabel 4.25
Item Pernyataan 24
Saya mampu menggunakan teknologi dengan sangat baik dalam bekerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 21 | 105 |
| Setuju (S) | 4 | 61 | 244 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 4 | 12 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 361 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (361:430x100%) | | | 83% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.25 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 24 adalah 361 dan persentasenya adalah 83%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menggunakan teknologi dengan sangat baik.

Tabel 4.26
Item Pernyataan 25
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 25 | 110 |
| Setuju (S) | 4 | 59 | 224 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 2 | 6 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 334 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (334:430x100%) | | | 77% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.26 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 25 adalah 334 dan persentasenya adalah 77%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 61% - 80%

atau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.27
Item Pernyataan 26
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 16 | 80 |
| Setuju (S) | 4 | 63 | 252 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 7 | 21 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 353 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (353:430x100%) | | | 82% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.27 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 26 adalah 353 dan persentasenya adalah 82%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sangat baik.

Tabel 4.28
Item Pernyataan 27
Saya tidak mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 21 | 105 |
| Setuju (S) | 4 | 64 | 256 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 364 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (364:430x100%) | | | 84% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.28 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 27 adalah 364 dan persentasenya adalah 84%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mengerti mengenai tugas dengan sangat baik.

Tabel 4.29
Item Pernyataan 28
Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 47 | 235 |
| Setuju (S) | 4 | 34 | 136 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 4 | 12 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 384 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (384:430x100%) | | | 89% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.29 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 28 adalah 384 dan persentasenya adalah 89%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.30
Item Pernyataan 29
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja

| Jawaban | Skor | Frekuensi | Skor |
|----------------------------------|------|-----------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 27 | 135 |
| Setuju (S) | 4 | 57 | 228 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 1 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 |
| Jumlah Jawaban | | 86 | 368 |
| Jawaban Kriteria (5x86) | | | 430 |
| Persentase (368:430x100%) | | | 85% |

Sumber: Pengolahan Data

Dari Tabel 4.30 di atas terlihat bahwa skor pada item pernyataan 29 adalah 368 dan persentasenya adalah 85%, nilai tersebut berada pada urutan persentase 81% - 100% atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu bekerja sama dengan sangat baik.

4.1.4 Pengolahan Data

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan Teknik korelasi *product moment* dan perhitungannya menggunakan *software SPSS IBM versi 26.0*. Syarat minimum yang digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan dalam kuesioner itu valid adalah bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Adapun r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan sampel 86 yaitu 0.2120. Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas:

Tabel 4.31

Hasil Uji Validitas Kompetensi

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--------------|-------------|------------|
| 1 | 0.654 | 0.2120 | Valid |
| 2 | 0.780 | 0.2120 | Valid |
| 3 | 0.731 | 0.2120 | Valid |
| 4 | 0.693 | 0.2120 | Valid |
| 5 | 0.785 | 0.2120 | Valid |
| 6 | 0.533 | 0.2120 | Valid |
| 7 | 0.738 | 0.2120 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan uji validitas yang nilainya tercantum pada tabel di atas, maka keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi yaitu item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam analisis regresi.

Tabel 4.32

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--------------|-------------|------------|
| 8 | 0.642 | 0.2120 | Valid |
| 9 | 0.775 | 0.2120 | Valid |
| 10 | 0.732 | 0.2120 | Valid |
| 11 | 0.772 | 0.2120 | Valid |
| 12 | 0.638 | 0.2120 | Valid |
| 13 | 0.728 | 0.2120 | Valid |

| | | | |
|-----------|-------|--------|-------|
| 14 | 0.563 | 0.2120 | Valid |
|-----------|-------|--------|-------|

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan uji validitas yang nilainya tercantum pada tabel di atas, maka keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yaitu item pernyataan 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam analisis regresi.

Tabel 4.33

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 15 | 0.467 | 0.2120 | Valid |
| 16 | 0.389 | 0.2120 | Valid |
| 17 | 0.741 | 0.2120 | Valid |
| 18 | 0.721 | 0.2120 | Valid |
| 19 | 0.628 | 0.2120 | Valid |
| 20 | 0.705 | 0.2120 | Valid |
| 21 | 0.475 | 0.2120 | Valid |
| 22 | 0.610 | 0.2120 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan uji validitas yang nilainya tercantum pada tabel di atas, maka keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yaitu item pernyataan 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam analisis regresi.

Tabel 4.34

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 23 | 0.766 | 0.2120 | Valid |
| 24 | 0.633 | 0.2120 | Valid |
| 25 | 0.850 | 0.2120 | Valid |
| 27 | 0.741 | 0.2120 | Valid |
| 27 | 0.740 | 0.2120 | Valid |
| 28 | 0.490 | 0.2120 | Valid |
| 29 | 0.581 | 0.2120 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan uji validitas yang nilainya tercantum pada tabel di atas, maka keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yaitu item pernyataan 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dinyatakan valid, dan dapat diikutsertakan dalam analisis regresi.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka dilakukan uji reliabilitas (keandalan) untuk pernyataan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian validitas di atas, maka reliabilitas dapat diuji menggunakan *SPSS IBM 26.0* dengan pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.35

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|--------------|-------------|------------|
| Kompetensi (X1) | 0.821 | 0.2120 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.790 | 0.2120 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0.713 | 0.2120 | Reliabel |
| Semangat Kerja Karyawan (Y) | 0.791 | 0.2120 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} seperti terlihat pada tabel di atas. Dengan demikian, setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

4.1.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Keseluruhan data yang didapatkan dari 4 variabel dalam penelitian ini perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui distribusi dari keempat variabel normal atau tidak sebelum dilakukan uji statistik. Uji normalitas dilakukan melalui pengujian non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test)*. Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample K-S)* dapat dilihat dari (Ghozali, 2009):

- a. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.

- b. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Adapun hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

| | | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|----------------------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| | | Kompetensi | Lingkungan Kerja | Disiplin Kerja | Semangat Kerja |
| N | | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 21.1972 | 20.1884 | 28.1224 | 20.3834 |
| | Std. Deviation | 3.29868 | 3.52347 | 4.48700 | 5.14629 |
| | Most Extreme Differences | | | | |
| | Absolute | .095 | .078 | .084 | .093 |
| | Positive | .085 | .062 | .082 | .093 |
| | Negative | -.095 | -.078 | -.084 | -.084 |
| Test Statistic | | .095 | .078 | .084 | .093 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .052 | .200 | .195 | .066 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,052 untuk variabel kompetensi; 0,200 untuk variabel lingkungan kerja; 0,195 untuk variabel disiplin kerja; dan 0,066 untuk variabel semangat kerja karyawan. Nilai signifikansi dari keempat variabel penelitian ini menunjukkan angka yang lebih besar dari taraf signifikansinya ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulannya bahwa keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Selanjutnya, untuk memenuhi uji asumsi klasik, dilakukan pengujian multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinearitas. Multikolinearitas dianggap menjadi masalah yang cukup serius apabila VIF berada di atas 10 atau nilai *tolerance* berada dibawah 0,1.

Adapun hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 8.396 | 3.509 | | 2.392 | .019 | | |
| | Kompetensi | .315 | .102 | .355 | 3.094 | .003 | .609 | 1.642 |
| | Lingkungan Kerja | -.070 | .061 | -.132 | - | .253 | .607 | 1.648 |
| | Disiplin Kerja | .393 | .073 | .487 | 5.405 | .000 | .988 | 1.013 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS

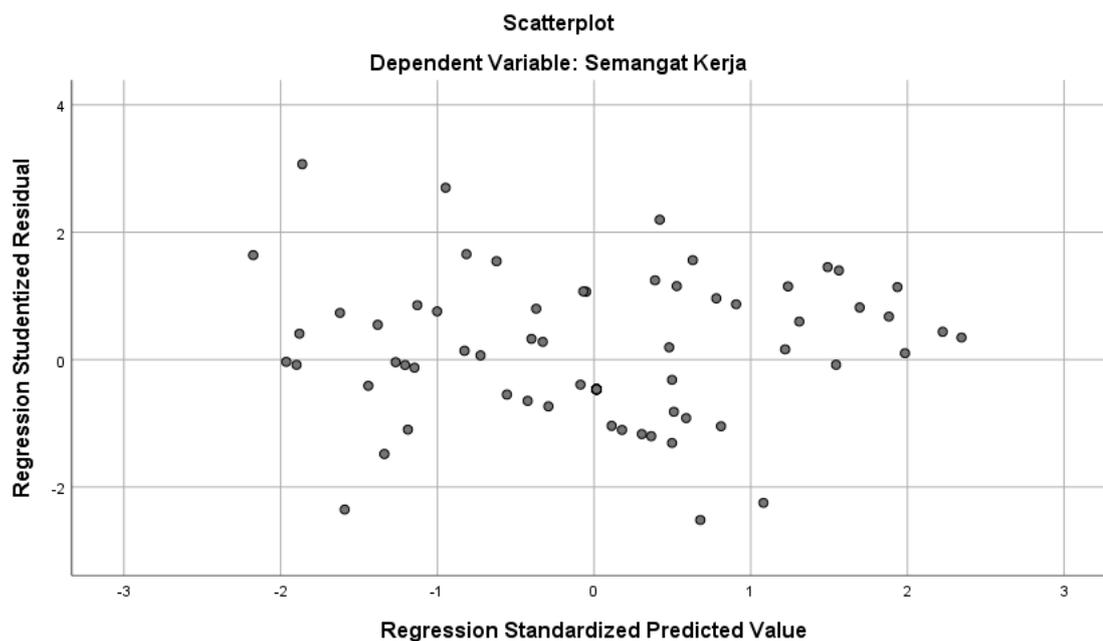
Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan angka VIF untuk variabel kompetensi sebesar 1,642 dan nilai *tolerance* menunjukkan angka 0,609; angka VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,648 dan nilai *tolerance* menunjukkan angka 0,607; dan angka VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,013 dan nilai *tolerance* menunjukkan angka 0,988. Nilai VIF dari ketiga variabel bebas yang ditunjukkan oleh hasil pengujian di atas menunjukkan angka di sekitar 1 dan tidak lebih dari 10, sedangkan untuk nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas menunjukkan angka yang tidak kurang dari 0,1. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya, untuk memenuhi uji asumsi klasik, dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas berarti variabel-variabel penjelas dalam persamaan regresi memiliki varians *error* yang tidak konstan, sehingga mengakibatkan estimator menjadi tidak efisien. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan mengamati hasil pengujian *scatterplot* apabila titik-titik yang ada pada gambar menyebar, tidak membentuk pola tertentu, dan terbagi di antara angka 0 pada sumbu X dan Y, maka variabel tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar, tidak membentuk pola tertentu, dan terbagi secara menyebar di antara nilai 0 pada sumbu X dan Y. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda karena jumlah variabel dalam penelitian ini adalah 4, 3 berperan sebagai variabel bebas dan 1 sebagai variabel terikat. Pengolahan data dalam melakukan analisis ini menggunakan *SPSS for Windows 26.0* di mana hasil regresinya disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.38
Analisis Regresi Berganda Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.396 | 3.509 | | 2.392 | .019 |
| | Kompetensi | .315 | .102 | .355 | 3.094 | .003 |
| | Lingkungan Kerja | -.070 | .061 | -.132 | -1.151 | .253 |
| | Disiplin Kerja | .393 | .073 | .487 | 5.405 | .000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Persamaan regresi berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 8,396 + 0,315X_1 - 0,070X_2 + 0,393X_3$$

Model persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,396 menunjukkan bahwa apabila kompetensi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja bernilai 0 atau tidak berpengaruh sama sekali maka besarnya Semangat Kerja Karyawan akan cenderung positif dan meningkat.
2. Koefisien Kompetensi diperoleh sebesar 0,315 menunjukkan bahwa kenaikan 1% nilai kompetensi akan meningkatkan 0,315% besarnya kenaikan semangat kerja karyawan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja diperoleh sebesar -0,070 menunjukkan bahwa kenaikan 1% nilai lingkungan kerja akan menurunkan semangat kerja karyawan sebesar 0,070%
4. Koefisien Disiplin Kerja diperoleh sebesar 0,393 menunjukkan bahwa kenaikan 1% nilai disiplin kerja akan meningkatkan 0,393% besarnya kenaikan semangat kerja karyawan.

4.1.7 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk membahas derajat hubungan variabel X dengan variabel Y atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Pengukuran koefisien ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi berganda antara variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel X dan semangat kerja karyawan sebagai variabel Y.

Penggunaan analisis korelasi berganda pada penelitian ini untuk mencari nilai r yang ditentukan melalui korelasi Pearson *Product Moment*. Angka korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin kuat. Sementara nilai positif dan negatif mengindikasikan arah hubungan. Arah hubungan positif mengindikasikan arah hubungan searah atau semakin besar kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika arah hubungan negatif menunjukkan pola hubungan yang tidak searah di mana ketika variabel X naik maka variabel lainnya turun. Berdasarkan pengolahan data yang telah ditentukan, maka hasil dari analisis korelasi Pearson *Product Moment* disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.39
Analisis Korelasi Pearson *Product Moment* Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

| | | Correlations | | | |
|-------------------------|---------------------|--------------|------------------|----------------|-------------------------|
| | | Kompetensi | Lingkungan Kerja | Disiplin Kerja | Semangat Kerja Karyawan |
| Kompetensi | Pearson Correlation | 1 | .621** | .031 | .288** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .777 | .007 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .621** | 1 | -.064 | .057 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .556 | .602 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .031 | -.064 | 1 | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .777 | .556 | | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Semangat Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .288** | .057 | .507** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .602 | .000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Dari hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kompetensi dan semangat kerja karyawan adalah $r = 0,288$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara dua variabel ini adalah lemah dikarenakan nilai r berada pada rentang $0,21-0,40$. Nilai r juga menunjukkan nilai positif yang berarti antara kedua variabel dan setiap kenaikan pada kompetensi akan disertai dengan kenaikan pada semangat kerja karyawan. Perolehan P hitung = $0,007 < 0,05$ menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah signifikan, sehingga penelitian ini menunjukkan arah signifikan positif.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan adalah $r = 0,057$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara dua variabel ini adalah sangat lemah dikarenakan nilai r berada pada rentang 0,00-0,20. Nilai r juga menunjukkan nilai positif yang berarti antara kedua variabel dan setiap kenaikan pada lingkungan kerja akan disertai kenaikan pada semangat kerja karyawan. Perolehan P hitung = $0,602 > 0,05$ menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah tidak signifikan, sehingga penelitian ini menunjukkan arah signifikan positif.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan semangat kerja karyawan adalah $r = 0,507$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara dua variabel ini adalah kuat dikarenakan nilai r berada pada rentang 0,41-0,70. Nilai r juga menunjukkan nilai positif yang berarti antara kedua variabel dan setiap kenaikan pada disiplin kerja akan disertai dengan kenaikan pada semangat kerja karyawan. Perolehan P hitung = $0 < 0,05$ menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah signifikan, sehingga penelitian ini menunjukkan arah signifikan positif.

4.1.8 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka hasil dari koefisien determinasi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.40
Analisis Koefisien Determinasi Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan
Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose
Internasional Tbk.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .585 ^a | .342 | .318 | 2.052 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,585)^2 \times 100\% \\ &= 34,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel dan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 34,2% dan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 31,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan sebesar 31,8% dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 68,2% (dari 100% dikurangi 31,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Apabila nilai *adjusted R square* sama dengan nol, maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai *adjusted R square* sama dengan 1, maka variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan 100% variasi variabel terikat. *Standard Error of the Estimate* (SEE) dari hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan angka sebesar 2,052.

4.1.9 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji t untuk pengujian parsial dan uji F untuk pengujian simultan. Variabel bebas dikatakan

memiliki pengaruh terhadap variabel terikat apabila memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05.

Adapun nilai t tabel untuk tingkat kekeliruan 5% dan tingkat kepercayaan 95% dari derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 81$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.66388. Sementara itu, perhitungan F tabel diperoleh sebesar 2,717343. Adapun hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Secara bersama-sama (simultan):

$H_{01} : \beta_j = 0$ Kompetensi, lingkungan dan disiplin secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$ Kompetensi, lingkungan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

Secara parsial:

1. Kompetensi

$H_{01} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara kompetensi dengan semangat kerja karyawan

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara kompetensi dengan semangat kerja karyawan

2. Lingkungan Kerja

$H_{02} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

$H_{a2} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

3. Disiplin Kerja

$H_{03} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan semangat kerja karyawan.

$H_{03} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan semangat kerja karyawan.

4.1.9.1 Hasil Analisis Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat. Hipotesis diuji dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan menggunakan daftar tabel distribusi F. Perbadingannya adalah sebagai berikut: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan; jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pengolahan data yang telah ditentukan, maka hasil dari uji F disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.41

Hasil Uji F Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 179.234 | 3 | 59.745 | 14.192 | .000 ^b |
| | Residual | 345.196 | 82 | 4.210 | | |
| | Total | 524.430 | 85 | | | |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk seluruh variabel bebas = 14,192 > 2,717343 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

4.1.9.2 Hasil Analisis Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel bebas dependen. Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap dasar untuk penarikan kesimpulan diterima atau ditolaknyaa hipotesis yang diajukan, maka nilai t dari

perhitungan dibandingkan dengan nilai t dari tabel distribusi dengan menggunakan derajat kebebasan (dk) sebagai $n-2$. Kesimpulan yang akan diambil adalah sebagai berikut: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Sementara itu, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan).

Berdasarkan pengolahan data yang telah ditentukan, maka hasil dari analisis uji t disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.42
Hasil Uji t Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.396 | 3.509 | | 2.392 | .019 |
| | Kompetensi | .315 | .102 | .355 | 3.094 | .003 |
| | Lingkungan Kerja | -.070 | .061 | -.132 | -1.151 | .253 |
| | Disiplin Kerja | .393 | .073 | .487 | 5.405 | .000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi = 3,094 > 1.66388 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap semangat kerja karyawan.

Sementara itu, dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja = -1,151 < 1.66388 atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,253 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Bahwa dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja = 5,405 > 1.66388 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05

maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Variabel Kompetensi ini terdiri dari 7 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan pengukuran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pembobotannya:

Tabel 4.43
Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Kompetensi

| No. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | J | Indeks Skor | | % Skor |
|-----|--|--------------------|----|----|----|-----|----|-------------|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | A | I | |
| 1. | Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai <i>job desc</i> pekerjaan | 57 | 28 | 1 | 0 | 0 | 86 | 400 | 430 | 93% |
| 2. | Saya mempunyai pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu | 53 | 32 | 1 | 0 | 0 | 86 | 393 | 430 | 91% |
| 3. | Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan yang menantang | 48 | 27 | 11 | 0 | 0 | 86 | 381 | 430 | 88% |
| 4. | Saya selalu berusaha untuk berpikir strategis untuk kemajuan diri saya | 60 | 25 | 1 | 0 | 0 | 86 | 403 | 430 | 93% |
| 5. | Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah | 45 | 39 | 2 | 0 | 0 | 86 | 387 | 430 | 90% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|----|----|---|---|---|--------------------|-------------|-------------|------------|
| | yang muncul dalam pekerjaan | | | | | | | | | |
| 6. | Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja | 58 | 25 | 1 | 2 | 0 | 86 | 397 | 430 | 92% |
| 7. | Saya senang menerima kritik dan saran dari rekan kerja | 55 | 28 | 2 | 1 | 0 | 86 | 395 | 430 | 91% |
| Total | | | | | | | 86 | 2756 | 3010 | 91% |
| Kriteria | | | | | | | SANGAT BAIK | | | |

Sumber: Data Olahan

Skor tanggapan mengenai variabel kompetensi yang tersaji pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan nomor 1, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 57 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai *job desc* pekerjaan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai *job desc* pekerjaannya.
2. Untuk pernyataan nomor 2, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 53 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya mempunyai pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
3. Untuk pernyataan nomor 3, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 48 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan yang menantang”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki perasaan senang yang sangat baik ketika mendapat pekerjaan yang menantang.
4. Untuk pernyataan nomor 4, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 60 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya selalu berusaha untuk berpikir strategis untuk kemajuan diri

saya”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan dapat berpikir strategis dengan sangat baik untuk kemajuan dirinya.

5. Untuk pernyataan nomor 5, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 45 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan.
6. Untuk pernyataan nomor 6, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 58 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan mampu berkomunikasi dengan sangat baik terhadap sesama rekan kerja.
7. Untuk pernyataan nomor 7, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 55 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya senang menerima kritik dan saran dari rekan kerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki perasaan senang yang sangat baik ketika menerima kritik dan saran dari rekan kerja.

Setelah menginterpretasikan setiap pernyataan yang ada pada variabel kompetensi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang ada pada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori SANGAT BAIK, dilihat dari rekapitulasi yang ada hasil persentase skor akhir variabel kompetensi adalah senilai 91% yang berada pada rentang 81%-100% di kategori sangat baik.

4.2.2 Lingkungan Kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Variabel Lingkungan Kerja ini terdiri dari 7 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan pengukuran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pembobotannya:

Tabel 4.44
Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Lingkungan Kerja

| No. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | J | Indeks Skor | | % Skor |
|-----|--|--------------------|----|----|----|-----|----|-------------|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | A | I | |
| 8. | Pencahayaan yang ada di ruangan sudah cukup | 59 | 18 | 6 | 3 | 0 | 86 | 391 | 430 | 90% |
| 9. | Suhu di ruangan sudah membuat nyaman | 41 | 26 | 16 | 3 | 0 | 86 | 347 | 430 | 80% |
| 10. | Penggunaan warna dalam ruangan membuat nyaman dalam bekerja | 53 | 18 | 9 | 6 | 0 | 86 | 376 | 430 | 87% |
| 11. | Lingkungan kerja jauh dari suara bising | 42 | 17 | 15 | 6 | 6 | 86 | 341 | 430 | 79% |
| 12. | Ruangan bekerja kurang luas sehingga terasa sempit dan membuat kurang nyaman | 36 | 9 | 12 | 16 | 13 | 86 | 297 | 430 | 69% |
| 13. | Keamanan kerja yang baik sehingga tenang dan nyaman dalam bekerja | 56 | 21 | 8 | 1 | 0 | 86 | 390 | 430 | 90% |
| 14. | Hubungan dengan karyawan yang | 54 | 27 | 4 | 1 | 0 | 86 | 392 | 430 | 91% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------|----------------------------------|--|--|--|--|--|--------------------|-------------|-------------|------------|
| | lain berlangsung dengan harmonis | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | 86 | 2534 | 3010 | 83% |
| Kriteria | | | | | | | SANGAT BAIK | | | |

Sumber: Data Olahan

Skor tanggapan mengenai variabel lingkungan kerja yang tersaji pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

8. Untuk pernyataan nomor 8, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 59 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Pencahayaannya yang ada di ruangan sudah cukup”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan yang ada di ruangan sangat baik.
9. Untuk pernyataan nomor 9, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 41 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Suhu di ruangan sudah membuat nyaman”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa suhu di ruangan sudah baik untuk membuat nyaman.
10. Untuk pernyataan nomor 10, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 53 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Penggunaan warna dalam ruangan membuat nyaman dalam bekerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa penggunaan warna dalam ruangan sangat baik.
11. Untuk pernyataan nomor 11, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 42 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari suara bising”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih mendapati suara bising.
12. Untuk pernyataan nomor 12, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 36 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Ruangan bekerja kurang luas sehingga terasa sempit dan membuat

kurang nyaman”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa ruangan kerja masih terasa sempit dan membuat kurang nyaman.

13. Untuk pernyataan nomor 13, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 56 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Keamanan kerja yang baik sehingga tenang dan nyaman dalam bekerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja sangat baik sehingga membuat tenang dan nyaman dalam bekerja.
14. Untuk pernyataan nomor 14, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 54 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Hubungan dengan karyawan yang lain berlangsung dengan harmonis”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

Setelah menginterpretasikan setiap pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori SANGAT BAIK, dilihat dari rekapitulasi yang ada hasil persentase skor akhir variabel lingkungan kerja adalah senilai 83% yang berada pada rentang 81%-100% di kategori sangat baik. Namun terdapat beberapa kekurangan seperti lingkungan kerja masih mendapati suara bising dan ruangan kerja masih kurang luas.

4.2.3 Disiplin Kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Variabel Disiplin Kerja ini terdiri dari 8 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan pengukuran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pembobotannya:

Tabel 4.45

Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Disiplin Kerja

| No. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | J | Indeks Skor | | % Skor |
|-----|---|--------------------|----|----|----|-----|----|-------------|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | A | I | |
| 15. | Saya selalu tepat waktu masuk jam kerja | 56 | 27 | 2 | 0 | 1 | 86 | 395 | 430 | 91% |
| 16. | Saya selalu tepat waktu masuk jam istirahat | 55 | 23 | 7 | 1 | 0 | 86 | 390 | 430 | 90% |
| 17. | Saya selalu tepat waktu jam pulang kerja | 24 | 11 | 43 | 5 | 3 | 86 | 306 | 430 | 71% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|----|----|---|---|---|--------------------|-------------|-------------|------------|
| 18. | Saya sudah berpakaian rapi dalam bekerja | 31 | 53 | 2 | 0 | 0 | 86 | 373 | 430 | 86% |
| 19. | Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan | 31 | 52 | 3 | 0 | 0 | 86 | 372 | 430 | 86% |
| 20. | Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab selalu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya | 35 | 50 | 1 | 0 | 0 | 86 | 378 | 430 | 87% |
| 21. | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan unit kerja lain | 34 | 49 | 2 | 1 | 0 | 86 | 374 | 430 | 86% |
| 22. | Saya selalu menggunakan perlengkapan kantor, alat-alat keselamatan dan kesejahteraan kerja | 26 | 54 | 5 | 0 | 0 | 86 | 361 | 430 | 86% |
| Total | | | | | | | 86 | 2949 | 3440 | 85% |
| Kriteria | | | | | | | SANGAT BAIK | | | |

Sumber: Data Olahan

Skor tanggapan mengenai variabel disiplin kerja yang tersaji pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

15. Untuk pernyataan nomor 15, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 56 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya selalu tepat waktu masuk jam kerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin tepat waktu masuk kerja sangat baik.
16. Untuk pernyataan nomor 16, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 55 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya selalu tepat waktu masuk jam istirahat”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan disiplin tepat waktu masuk kerja setelah istirahat sangat baik.

17. Untuk pernyataan nomor 17, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 43 responden dari 86 responden menjawab kurang setuju mengenai pernyataan “Saya selalu tepat waktu jam pulang kerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan tidak pulang tepat waktu..
18. Untuk pernyataan nomor 18, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 53 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya sudah berpakaian rapi dalam bekerja”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu berpakaian rapi dalam bekerja.
19. Untuk pernyataan nomor 19, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 52 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menjaga tingkah laku dalam lingkungan pekerjaan dengan sangat baik.
20. Untuk pernyataan nomor 20, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 50 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab selalu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sangat baik.
21. Untuk pernyataan nomor 21, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 49 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan unit kerja lain”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan unit kerja lain.
22. Untuk pernyataan nomor 22, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 54 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya selalu menggunakan perlengkapan kantor, alat-alat keselamatan dan kesejahteraan kerja”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menjaga keselamatan dan kesejahteraan kerja.

Setelah menginterpretasikan setiap pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori SANGAT BAIK, dilihat dari rekapitulasi yang ada hasil persentase skor akhir variabel disiplin kerja adalah senilai 85% yang berada pada rentang 81%-100% di kategori sangat baik. Namun terdapat kekurangan pada sebagian karyawan yang tidak selalu tepat waktu untuk jam pulang.

4.2.4 Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Variabel Semangat Kerja ini terdiri dari 7 item pernyataan yang dikembangkan dari indikator dan pengukuran. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pembobotannya:

Tabel 4.46
Rekapitulasi Hasil Pembobotan Variabel Semangat Kerja Karyawan

| No. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | J | Indeks Skor | | % Skor |
|-----|---|--------------------|----|----|----|-----|----|-------------|-----|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | A | I | |
| 23. | Saya mampu bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan | 26 | 54 | 5 | 0 | 0 | 86 | 361 | 430 | 83% |
| 24. | Saya mampu menggunakan teknologi dengan sangat baik dalam bekerja | 21 | 61 | 4 | 0 | 0 | 86 | 361 | 430 | 83% |
| 25. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 25 | 59 | 2 | 0 | 0 | 86 | 334 | 430 | 77% |
| 26. | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan | 16 | 63 | 7 | 0 | 0 | 86 | 353 | 430 | 82% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|----|----|---|---|---|--------------------|-------------|-------------|------------|
| 27. | Saya tidak mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan | 21 | 64 | 1 | 0 | 0 | 86 | 364 | 430 | 84% |
| 28. | Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja | 47 | 34 | 4 | 1 | 0 | 86 | 384 | 430 | 89% |
| 29. | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | 27 | 57 | 1 | 1 | 0 | 86 | 368 | 430 | 85% |
| Total | | | | | | | 86 | 2525 | 3010 | 83% |
| Kriteria | | | | | | | SANGAT BAIK | | | |

Sumber: Data Olahan

Skor tanggapan mengenai variabel semangat kerja karyawan yang tersaji pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

23. Untuk pernyataan nomor 23, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 54 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya mampu bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menjaga keselamatan dan kesejahteraan kerja.
24. Untuk pernyataan nomor 24, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 61 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya mampu menggunakan teknologi dengan sangat baik dalam bekerja”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menggunakan teknologi dengan sangat baik.
25. Untuk pernyataan nomor 25, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 59 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
26. Untuk pernyataan nomor 26, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 63 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai

pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sangat baik.

27. Untuk pernyataan nomor 27, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 64 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya tidak mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mengerti mengenai tugas dengan sangat baik.
28. Untuk pernyataan nomor 28, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 47 responden dari 86 responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan “Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja”. Sehingga dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja.
29. Untuk pernyataan nomor 29, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 57 responden dari 86 responden menjawab setuju mengenai pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja”. Sehingga dapat disimpulkan Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu bekerja sama dengan sangat baik.

Setelah menginterpretasikan setiap pernyataan yang ada pada variabel semangat kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan yang ada pada PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori SANGAT BAIK, dilihat dari rekapitulasi yang ada hasil persentase skor akhir variabel disiplin kerja adalah senilai 83% yang berada pada rentang 81%-100% di kategori sangat baik. Namun terdapat kekurangan pada sebagian karyawan yang tidak selalu tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.2.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Berdasarkan uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,003 < 0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t hitung dengan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung 3,094. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,094 > 1.66388$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak

dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil uji parsial tersebut didukung oleh rekapitulasi hasil pembobotan variabel kompetensi yang menunjukkan persentase skor sebesar 91% berada di kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa setiap karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. memiliki kompetensi yang sangat baik.

4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Berdasarkan uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,253 > 0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t hitung dengan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung -1.151 . Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $-1.151 < 1.66388$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil uji parsial tersebut mematahkan rekapitulasi hasil pembobotan variabel lingkungan kerja yang menunjukkan persentase skor sebesar 83% berada di kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa secara standarisasi lingkungan PT. Chitose Internasional Tbk. memiliki lingkungan kerja yang sangat baik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, jika ditinjau dari jawaban responden pada saat penyebaran kuesioner ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, di antaranya:

1. Masih terdapat beberapa responden yang menyatakan sangat tidak setuju pada item pernyataan “Lingkungan kerja jauh dari suara bising”. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa terganggu dengan lingkungan kerja yang bising.
2. Kemudian terdapat masih banyak responden yang menyatakan sangat setuju untuk item pernyataan “Ruangan bekerja kurang luas sehingga terasa sempit dan membuat kurang nyaman”. Hal tersebut menunjukkan bahwa ruangan kerja dari

karyawan perlu perbaikan dan perluasan agar setiap karyawan dapat semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan menginginkan lingkungan kerja fisik yang sangat baik, seperti lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, dan luasnya ruangan kerja agar bisa membuat nyaman.

4.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Berdasarkan uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t hitung dengan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung 5,405. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $5,405 > 1.66388$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil uji parsial tersebut didukung oleh rekapitulasi hasil pembobotan variabel kompetensi yang menunjukkan persentase skor sebesar 85% berada di kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa setiap karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

4.2.8 Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) pada model regresi, didapat nilai signifikan model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05 (5%), yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu juga dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara F hitung dengan F tabel yang menunjukkan F hitung sebesar 14,192 sedangkan F tabel sebesar 2,717343. Dari hasil tersebut terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel $14,192 > 2,717343$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Jadi, semakin tinggi kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk., maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk.
2. Lingkungan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
3. Disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk.
4. Semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.
5. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi pada PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori sangat baik dengan persentase skor sebesar 91%.
2. Lingkungan kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori sangat baik dengan persentase skor 83%.
3. Disiplin kerja pada PT. Chitose Internasional Tbk. berada di kategori sangat baik dengan persentase skor sebesar 85%.
4. Semangat kerja karyawan pada PT Chitose Internasional Tbk. berada di kategori sangat baik dengan persentase skor sebesar 83%
5. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan negatif dengan semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk.

5.2 Saran

Pada bagian akhir penelitian ini, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Saran berikut ini berguna untuk melengkapi keterbatasan penelitian ini, antara lain: Peneliti menyarankan kepada PT. Chitose Internasional Tbk. agar kompetensi mencapai 100% untuk lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya, baik dari *hard competency* maupun *soft competency*.

1. Peneliti menyarankan kepada PT. Chitose Internasional Tbk. agar lingkungan kerja mencapai 100% dengan memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik.
2. Peneliti menyarankan kepada PT. Chitose Internasional Tbk. agar disiplin kerja mencapai 100% dengan meningkatkan tingkat kesadaran setiap karyawan untuk menaati setiap SOP, peraturan, maupun kebijakan dari perusahaan.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel bebas lain yang diamati selain kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja antara lain produktivitas dan masa kerja.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbesar dan memperhatikan ukuran populasi menurut keadaannya yaitu homogen dan heterogen.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Donni Junni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-1. Muslichah Erma W. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Lupiyoadi. 2001. "Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Praktek". Salemba Empat, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyanto, 2009, *Model-model pembelajaran Inovatif*, Surakarta: Panitia Sertifikasi

Guru Rayon 13 FKIP UNS

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Abadi, Satria, dan Febriani Latifah. 2016. “Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting.”

Jurnal TAM (Technology Acceptance Model) 6: 37–43.

Andhini, Nisa Fitri. 2017. “Jenis Karyawan.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.

Astuti, H. ., & Iskandar, I. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Proceeding Of Management*, 2(2), 1232–1238.

Basori, Miftahul Ainun, Wawan Prahawan, dan Bandar Samudera. 2017. “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*: 149–58.

Budianto, Aji Tri, dan Amelia Katini. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Parameter* 4(2).

Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 8(2): 191.

Callista, Natasha. 2016. “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya.” *Agora* 4(2): 45–50.

Desi, Ayu Indrawati. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(10).

Jaya, A. H.M. 2011. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Sekitar Pantai Losari Kota Makasar”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(11).

Karsini, Patricia Dhiana Paramita, dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai.” *Journal Of Management* 2(2).

- Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(2).
- Maria, S Sampe. 2015. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin." *Jupiter* 2(2).
- Mu, Ari. 2019. "Pengertian Karyawan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Mulyadi, Hari. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Informasi* 415(2): 97–111.
- Nasution, Dito Aditia Darma. 2019. "Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi* 5(1): 71.
- Pramularso, Eigis Yani. 2018. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta." *Jurnal Widya Cipta* 2(1): 40–46.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, dan Aprina Wardani. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8(2): 119.
- Sudibya, I Gde Adnyana, dan I Nyoman Sudharma. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Serta Kompensasi." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 2: 533–64.
- Sulistiyono, Eko, Dhiana Patricia Paramita, dan Leonardo Budi Hasiholan. 2016. "Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Journal Of Management* 2(2): 1–9.
- Suwondo, Diah Indriani, dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17(2): 41–59.
- Windari, Tri. 2016. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal Of Management* 4(4)

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SILIWANGI

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)

Assalamualaikum wr. wb.

Bersama kuesioner ini, saya Mochammad Hilmi Nugraha mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, maka sangat dibutuhkan pendapat berupa jawaban kuesioner dari Bapak/Ibu untuk melengkapi penelitian ini. Jawaban dari Bapak/Ibu selanjutnya akan diolah untuk menghasilkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk”. Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum wr. wb.

Hormat Saya,

Moch. Hilmi Nugraha

PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum Bapak/Ibu/Saudara mengisi angket, bacalah baik-baik setiap item seluruh jawabannya.
2. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Alternatif jawaban disediakan dalam kriteria sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih salah satu alternatif jawaban saja.
5. Semua pernyataan yang ada mohon dijawab dengan sebenar-benarnya.
6. Mohon agar kuesioner ini diisi pada waktu yang telah ditetapkan dan kerahasiaan jawabannya dapat terjamin.
7. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara.

Identitas Responden:

Departemen : ...

Jabatan : ...

Jenis Kelamin Pria PerempuanTingkat Pendidikan Di Bawah SMA/Sederajat Strata I (S1)/Sederajat SMA/Sederajat Strata II (S2)/Sederajat Diploma I / II / III / IV Strata III (S3)/SederajatTingkat Usia 20 Tahun Sampai 30 Tahun 40 Sampai 50 Tahun 30 Sampai 40 Tahun Di Atas 50 TahunMasa Kerja 0 – 5 Tahun 10 - 15 Tahun 6 - 10 Tahun Di atas 15 Tahun

VARIABEL X1 (KOMPETENSI)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai <i>job desc</i> pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya mempunyai pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu | | | | | |
| 3. | Saya merasa senang ketika mendapat pekerjaan yang menantang | | | | | |
| 4. | Saya selalu berusaha untuk berpikir strategis untuk kemajuan diri saya | | | | | |
| 5. | Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan | | | | | |
| 6. | Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja | | | | | |
| 7. | Saya senang menerima kritik dan saran dari rekan kerja | | | | | |

VARIABEL X2 (LINGKUNGAN KERJA)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 8. | Pencahayaan yang ada di ruangan sudah cukup | | | | | |
| 9. | Suhu di ruangan sudah membuat nyaman | | | | | |
| 10. | Penggunaan warna dalam ruangan membuat nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 11. | Lingkungan kerja jauh dari suara bising | | | | | |
| 12. | Ruangan bekerja kurang luas sehingga terasa sempit dan membuat kurang nyaman | | | | | |
| 13. | Keamanan kerja yang baik sehingga tenang dan nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 14. | Hubungan dengan karyawan yang lain berlangsung dengan harmonis | | | | | |

VARIABEL X3 (DISIPLIN KERJA)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 15. | Selalu tepat waktu masuk jam kerja | | | | | |
| 16. | Selalu tepat waktu masuk jam istirahat | | | | | |
| 17. | Selalu tepat waktu jam pulang kerja | | | | | |
| 18. | Sudah berpakaian rapi dalam bekerja | | | | | |
| 19. | Selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan | | | | | |
| 20. | Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab selalu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya | | | | | |
| 21. | Memiliki hubungan kerja yang baik dengan unit kerja lain | | | | | |
| 22. | Tidak selalu menggunakan tanda pengenal dalam bekerja | | | | | |

VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA KARYAWAN)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 24. | Saya mampu bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan | | | | | |
| 25. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 26. | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan | | | | | |
| 27. | Saya tidak mengerti mengenai deskripsi tugas yang diberikan | | | | | |
| 28. | Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 29. | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | | | | | |

Terima kasih atas partisipasi bapak/ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Semoga Bapak/Ibu sukses selalu dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat.

Lampiran 2: Tabulasi Data

Variabel X₁ : Kompetensi

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | X ₁ |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----------------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 28 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 21 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 31 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 40 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 50 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 52 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 27 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

Variabel X₂ : Lingkungan Kerja

| No. | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | X₂ |
|------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 28 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 32 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 28 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 25 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 28 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 28 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 25 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 24 |
| 28 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 24 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 31 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 29 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 25 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 23 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 26 |
| 38 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 30 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 31 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 30 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 49 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 29 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 31 |
| 51 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 30 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 54 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 19 |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 56 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 23 |
| 59 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 19 |
| 60 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 21 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 61 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

Variabel X₃ : Disiplin Kerja

| No. | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | X3 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 35 |
| 10 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 13 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 35 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 22 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 33 |
| 23 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 27 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 29 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 32 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 35 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 41 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 33 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 49 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 50 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 51 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 55 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 57 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 60 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 61 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 62 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 63 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 64 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 65 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 66 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 67 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 68 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 69 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 70 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 71 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 72 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 73 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 74 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 75 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 76 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 77 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 78 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 79 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 80 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 81 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 82 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 83 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 84 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 85 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 86 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |

Variabel Y : Semangat Kerja Karyawan

| No. | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | Y |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 32 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 28 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 31 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 54 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |

Lampiran 3: Tabulasi Data menggunakan MSI

Variabel X₁ : Kompetensi

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | X₁ |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------|
| 1 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.07 |
| 2 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 26.78 |
| 3 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 19.11 |
| 4 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 19.02 |
| 5 | 2.59 | 2.67 | 3.34 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 4.20 | 20.31 |
| 6 | 2.59 | 2.67 | 1.00 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 21.07 |
| 7 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 8 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 26.56 |
| 9 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 1.00 | 1.00 | 20.46 |
| 10 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 22.17 |
| 11 | 2.59 | 2.67 | 1.00 | 2.52 | 4.13 | 3.90 | 2.70 | 19.50 |
| 12 | 2.59 | 2.67 | 1.00 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 16.47 |
| 13 | 2.59 | 2.67 | 3.34 | 2.52 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 23.34 |
| 14 | 2.59 | 2.67 | 1.00 | 2.52 | 1.00 | 3.90 | 4.20 | 17.87 |
| 15 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 22.17 |
| 16 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 2.39 | 4.20 | 25.27 |
| 17 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 20.52 |
| 18 | 4.16 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 22.10 |
| 19 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 26.56 |
| 20 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 17.52 |
| 21 | 4.16 | 2.67 | 1.00 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 18.05 |
| 22 | 4.16 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 19.10 |
| 23 | 2.59 | 2.67 | 1.00 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 18.07 |
| 24 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 23.55 |
| 25 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 1.61 | 16.42 |
| 26 | 4.16 | 2.67 | 2.04 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 20.69 |
| 27 | 2.59 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 3.90 | 2.70 | 13.19 |
| 28 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 26.78 |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 29 | 2.59 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 24.98 |
| 30 | 2.59 | 2.67 | 3.34 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 18.81 |
| 31 | 1.00 | 2.67 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 2.70 | 20.55 |
| 32 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 33 | 2.59 | 4.23 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 20.59 |
| 34 | 2.59 | 4.23 | 3.34 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 4.20 | 21.88 |
| 35 | 4.16 | 2.67 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 1.47 | 2.70 | 22.58 |
| 36 | 2.59 | 2.67 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 23.42 |
| 37 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 38 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 4.13 | 2.39 | 4.20 | 20.53 |
| 39 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 4.20 | 25.05 |
| 40 | 2.59 | 4.23 | 1.00 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 21.04 |
| 41 | 2.59 | 2.67 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 4.20 | 21.91 |
| 42 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 43 | 2.59 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 26.50 |
| 44 | 4.16 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 19.10 |
| 45 | 4.16 | 2.67 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 25.00 |
| 46 | 2.59 | 2.67 | 1.00 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 18.07 |
| 47 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 2.39 | 4.20 | 25.27 |
| 48 | 4.16 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 20.60 |
| 49 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 50 | 2.59 | 4.23 | 1.00 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 19.54 |
| 51 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 17.52 |
| 52 | 4.16 | 2.67 | 1.00 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 21.16 |
| 53 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 2.70 | 25.28 |
| 54 | 4.16 | 2.67 | 2.04 | 4.11 | 2.61 | 3.90 | 4.20 | 23.70 |
| 55 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 20.66 |
| 56 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 2.39 | 2.70 | 23.77 |
| 57 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 4.11 | 4.13 | 2.39 | 4.20 | 22.13 |
| 58 | 4.16 | 4.23 | 2.04 | 4.11 | 2.61 | 2.39 | 2.70 | 22.26 |
| 59 | 2.59 | 2.67 | 3.34 | 4.11 | 2.61 | 1.00 | 1.61 | 17.93 |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 60 | 2.59 | 2.67 | 2.04 | 2.52 | 2.61 | 3.90 | 2.70 | 19.02 |
| 61 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 2.39 | 4.20 | 26.57 |
| 62 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 63 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 64 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 65 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 66 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 67 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 68 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 69 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 70 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 71 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 72 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 73 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 74 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 75 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 76 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 77 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 78 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 79 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 80 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 81 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 82 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 83 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 84 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 85 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |
| 86 | 4.16 | 4.23 | 3.34 | 4.11 | 4.13 | 3.90 | 4.20 | 28.08 |

Variabel X₂ : Lingkungan Kerja

| No. | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | X₂ |
|------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| 1 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 2 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 3 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 2.70 | 1.85 | 2.84 | 2.78 | 21.47 |
| 4 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 3.74 | 1.85 | 2.84 | 2.78 | 18.78 |
| 5 | 3.73 | 2.87 | 3.54 | 2.70 | 2.62 | 4.18 | 2.78 | 22.42 |
| 6 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 3.74 | 2.62 | 4.18 | 2.78 | 20.90 |
| 7 | 3.73 | 2.87 | 3.54 | 3.74 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 23.27 |
| 8 | 3.73 | 2.03 | 2.32 | 2.70 | 1.85 | 4.18 | 4.22 | 21.02 |
| 9 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 1.00 | 23.71 |
| 10 | 1.00 | 2.03 | 1.00 | 1.00 | 2.62 | 1.99 | 2.78 | 12.42 |
| 11 | 2.38 | 2.87 | 3.54 | 3.74 | 2.62 | 4.18 | 4.22 | 23.55 |
| 12 | 2.38 | 2.87 | 1.74 | 1.66 | 2.31 | 2.84 | 2.78 | 16.59 |
| 13 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 2.16 | 1.85 | 2.84 | 2.78 | 17.20 |
| 14 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 24.44 |
| 15 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 2.70 | 3.48 | 4.18 | 2.78 | 16.14 |
| 16 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 1.66 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 22.36 |
| 17 | 1.71 | 2.03 | 2.32 | 2.16 | 1.85 | 4.18 | 4.22 | 18.47 |
| 18 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 1.00 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 24.19 |
| 19 | 3.73 | 2.87 | 2.32 | 2.16 | 2.62 | 2.84 | 4.22 | 20.76 |
| 20 | 3.73 | 2.87 | 2.32 | 1.66 | 2.31 | 2.84 | 2.78 | 18.51 |
| 21 | 2.38 | 2.03 | 2.32 | 2.70 | 2.31 | 2.84 | 2.78 | 17.36 |
| 22 | 3.73 | 4.04 | 2.32 | 2.16 | 1.85 | 2.84 | 4.22 | 21.16 |
| 23 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 2.16 | 1.85 | 1.99 | 2.78 | 16.35 |
| 24 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 2.16 | 1.85 | 2.84 | 2.78 | 17.20 |
| 25 | 3.73 | 2.87 | 3.54 | 2.70 | 1.85 | 2.84 | 2.78 | 20.30 |
| 26 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 2.70 | 1.85 | 2.84 | 1.77 | 16.73 |
| 27 | 2.38 | 2.03 | 2.32 | 1.66 | 2.31 | 1.99 | 4.22 | 16.91 |
| 28 | 2.38 | 2.03 | 3.54 | 2.16 | 1.00 | 4.18 | 1.77 | 17.06 |
| 29 | 3.73 | 2.03 | 3.54 | 2.16 | 1.85 | 4.18 | 2.78 | 20.26 |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 30 | 2.38 | 2.87 | 1.74 | 2.16 | 3.48 | 2.84 | 2.78 | 18.26 |
| 31 | 3.73 | 2.03 | 3.54 | 3.74 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 22.43 |
| 32 | 2.38 | 2.87 | 3.54 | 2.16 | 1.85 | 2.84 | 2.78 | 18.42 |
| 33 | 3.73 | 2.87 | 3.54 | 2.16 | 1.00 | 2.84 | 1.77 | 17.91 |
| 34 | 1.71 | 2.87 | 1.74 | 1.00 | 1.85 | 4.18 | 4.22 | 17.57 |
| 35 | 2.38 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 23.10 |
| 36 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 2.62 | 4.18 | 4.22 | 26.07 |
| 37 | 2.38 | 2.03 | 3.54 | 2.16 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 19.50 |
| 38 | 3.73 | 2.87 | 1.00 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 2.78 | 21.78 |
| 39 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 1.00 | 2.84 | 4.22 | 23.10 |
| 40 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 24.44 |
| 41 | 3.73 | 2.87 | 1.74 | 1.00 | 2.31 | 2.84 | 4.22 | 18.71 |
| 42 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 2.16 | 2.31 | 4.18 | 4.22 | 24.18 |
| 43 | 3.73 | 2.87 | 3.54 | 2.70 | 1.85 | 4.18 | 4.22 | 23.08 |
| 44 | 2.38 | 2.03 | 2.32 | 2.70 | 3.48 | 4.18 | 2.78 | 19.87 |
| 45 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 2.16 | 2.31 | 2.84 | 4.22 | 19.11 |
| 46 | 3.73 | 2.87 | 2.32 | 2.70 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 23.50 |
| 47 | 3.73 | 2.87 | 3.54 | 2.70 | 2.31 | 2.84 | 2.78 | 20.77 |
| 48 | 3.73 | 2.87 | 1.74 | 2.70 | 2.31 | 2.84 | 4.22 | 20.41 |
| 49 | 3.73 | 1.00 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 1.99 | 2.78 | 20.25 |
| 50 | 3.73 | 4.04 | 2.32 | 3.74 | 2.31 | 4.18 | 2.78 | 23.11 |
| 51 | 1.71 | 1.00 | 1.00 | 2.16 | 2.31 | 1.99 | 2.78 | 12.96 |
| 52 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 2.70 | 1.00 | 4.18 | 4.22 | 23.40 |
| 53 | 2.38 | 2.87 | 2.32 | 2.70 | 2.62 | 4.18 | 4.22 | 21.30 |
| 54 | 3.73 | 2.03 | 1.00 | 1.00 | 1.85 | 1.00 | 2.78 | 13.38 |
| 55 | 1.71 | 2.03 | 1.00 | 1.66 | 2.62 | 1.99 | 2.78 | 13.79 |
| 56 | 1.71 | 2.03 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 2.78 | 21.46 |
| 57 | 3.73 | 2.87 | 1.74 | 2.70 | 2.62 | 2.84 | 4.22 | 20.72 |
| 58 | 1.71 | 2.03 | 1.74 | 2.70 | 1.00 | 4.18 | 2.78 | 16.14 |
| 59 | 3.73 | 2.03 | 1.74 | 1.00 | 1.00 | 1.99 | 1.77 | 13.25 |
| 60 | 1.00 | 2.03 | 1.74 | 2.70 | 1.85 | 1.99 | 2.78 | 14.08 |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 61 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 1.66 | 2.31 | 2.84 | 4.22 | 22.34 |
| 62 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 63 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 64 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 65 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 66 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 67 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 68 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 69 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 70 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 71 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 72 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 73 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 74 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 75 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 76 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 77 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 78 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 79 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 80 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 81 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 82 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 83 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 84 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 85 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |
| 86 | 3.73 | 4.04 | 3.54 | 3.74 | 3.48 | 4.18 | 4.22 | 26.93 |

Variabel X₃ : Disiplin Kerja

| No. | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | X3 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 2 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 3 | 4.18 | 2.84 | 2.77 | 2.85 | 4.25 | 4.57 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 4 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 5 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 6 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 4.25 | 3.00 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 7 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 2.72 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 8 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 9 | 2.68 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 2.72 | 4.57 | 1.00 | 4.07 | 2.68 |
| 10 | 4.18 | 1.94 | 1.00 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 3.07 | 1.00 | 4.18 |
| 11 | 2.68 | 2.84 | 4.41 | 2.85 | 4.25 | 3.00 | 4.59 | 4.07 | 2.68 |
| 12 | 4.18 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 13 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 1.00 | 4.18 |
| 14 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 15 | 2.68 | 2.84 | 4.41 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 4.07 | 2.68 |
| 16 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 3.07 | 4.07 | 4.18 |
| 17 | 2.68 | 4.20 | 4.41 | 2.85 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 18 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 19 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 20 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 1.00 | 2.72 | 4.57 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 21 | 1.61 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 1.00 | 1.61 |
| 22 | 4.18 | 2.84 | 1.00 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 1.00 | 4.18 |
| 23 | 4.18 | 1.94 | 4.41 | 4.40 | 2.72 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 24 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 25 | 2.68 | 2.84 | 2.77 | 4.40 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 4.07 | 2.68 |
| 26 | 2.68 | 2.84 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 27 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 1.00 | 3.00 | 4.59 | 2.58 | 4.18 |
| 28 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 29 | 4.18 | 2.84 | 2.77 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 4.18 |

| | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 30 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 1.00 | 2.68 |
| 31 | 2.68 | 4.20 | 2.77 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 2.68 |
| 32 | 2.68 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 33 | 2.68 | 2.84 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 34 | 4.18 | 2.84 | 2.77 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 35 | 2.68 | 4.20 | 2.77 | 4.40 | 2.72 | 4.57 | 3.07 | 4.07 | 2.68 |
| 36 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 37 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 38 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 4.07 | 2.68 |
| 39 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 40 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 1.61 | 4.07 | 4.18 |
| 41 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 4.59 | 1.00 | 4.18 |
| 42 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 1.00 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 43 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 44 | 2.68 | 2.84 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 45 | 2.68 | 2.84 | 4.41 | 2.85 | 4.25 | 3.00 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 46 | 2.68 | 1.94 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 47 | 2.68 | 2.84 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 4.57 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 48 | 1.61 | 1.94 | 2.77 | 2.85 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 1.61 |
| 49 | 1.00 | 4.20 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 4.59 | 2.58 | 1.00 |
| 50 | 2.68 | 1.00 | 1.67 | 4.40 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 51 | 2.68 | 1.94 | 1.67 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 4.07 | 2.68 |
| 52 | 2.68 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 53 | 4.18 | 2.84 | 3.62 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 4.18 |
| 54 | 4.18 | 4.20 | 3.62 | 2.85 | 2.72 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 55 | 2.68 | 2.84 | 1.67 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 2.68 |
| 56 | 2.68 | 4.20 | 2.77 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 2.68 |
| 57 | 4.18 | 1.94 | 2.77 | 2.85 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 2.58 | 4.18 |
| 58 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 59 | 4.18 | 4.20 | 4.41 | 4.40 | 4.25 | 3.00 | 4.59 | 4.07 | 4.18 |
| 60 | 2.68 | 1.94 | 1.67 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 1.61 | 2.58 | 2.68 |

| | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 61 | 2.68 | 2.84 | 1.67 | 4.40 | 4.25 | 4.57 | 4.59 | 4.07 | 2.68 |
| 62 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 63 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 64 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 65 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 66 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 67 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 68 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 69 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 70 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 71 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 72 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 73 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 74 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 75 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 76 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 77 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 78 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 79 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 80 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 81 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 82 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 83 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 84 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 85 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |
| 86 | 4.18 | 4.20 | 2.77 | 2.85 | 2.72 | 3.00 | 3.07 | 2.58 | 4.18 |

Variabel Y : Semangat Kerja Karyawan

| No. | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | Y |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 2 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 2.69 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 28.21 |
| 3 | 2.62 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 20.34 |
| 4 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 4.90 | 2.91 | 3.16 | 20.39 |
| 5 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 6 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 7 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 28.22 |
| 8 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 29.81 |
| 9 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 1.00 | 26.07 |
| 10 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 24.96 |
| 11 | 1.00 | 4.38 | 4.54 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 21.91 |
| 12 | 1.00 | 1.00 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 1.77 | 3.16 | 15.80 |
| 13 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 26.56 |
| 14 | 2.62 | 2.79 | 2.95 | 1.00 | 3.23 | 2.91 | 4.74 | 20.23 |
| 15 | 2.62 | 4.38 | 2.95 | 4.29 | 3.23 | 2.91 | 4.74 | 25.11 |
| 16 | 2.62 | 2.79 | 2.95 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 3.16 | 25.04 |
| 17 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 1.77 | 4.74 | 19.17 |
| 18 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 2.69 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 28.21 |
| 19 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 2.69 | 4.90 | 2.91 | 4.74 | 26.78 |
| 20 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 1.00 | 3.16 | 16.82 |
| 21 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 22 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 28.22 |
| 23 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 24 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 25 | 1.00 | 4.38 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 20.31 |
| 26 | 2.62 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 4.90 | 2.91 | 3.16 | 22.01 |
| 27 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 1.00 | 3.23 | 4.34 | 4.74 | 20.05 |
| 28 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 2.91 | 4.74 | 28.38 |
| 29 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 2.91 | 4.74 | 26.79 |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 30 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 1.00 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 17.03 |
| 31 | 2.62 | 1.00 | 2.95 | 1.00 | 4.90 | 1.77 | 4.74 | 18.98 |
| 32 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 33 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 21.94 |
| 34 | 1.00 | 4.38 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 20.31 |
| 35 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 2.69 | 4.90 | 4.34 | 3.16 | 25.04 |
| 36 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 2.91 | 4.74 | 26.79 |
| 37 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 28.22 |
| 38 | 1.00 | 4.38 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 20.31 |
| 39 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 40 | 2.62 | 4.38 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 4.74 | 23.51 |
| 41 | 2.62 | 4.38 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 4.74 | 23.51 |
| 42 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 29.81 |
| 43 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 29.81 |
| 44 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 45 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 4.74 | 20.31 |
| 46 | 1.00 | 1.00 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 16.94 |
| 47 | 2.62 | 4.38 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 21.93 |
| 48 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 4.74 | 21.74 |
| 49 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 2.69 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 26.62 |
| 50 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 21.94 |
| 51 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.77 | 3.16 | 9.93 |
| 52 | 1.00 | 2.79 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 26.60 |
| 53 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 4.74 | 26.55 |
| 54 | 2.62 | 2.79 | 4.54 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 4.74 | 24.96 |
| 55 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 56 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 4.90 | 4.34 | 4.74 | 29.81 |
| 57 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 18.72 |
| 58 | 1.00 | 2.79 | 1.00 | 2.69 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 16.78 |
| 59 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 1.00 | 3.23 | 2.91 | 1.50 | 15.37 |
| 60 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 1.00 | 3.23 | 2.91 | 3.16 | 17.03 |

| | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 61 | 2.62 | 4.38 | 4.54 | 4.29 | 3.23 | 4.34 | 4.74 | 28.15 |
| 62 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 63 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 64 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 65 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 66 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 67 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 68 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 69 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 70 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 71 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 72 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 73 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 74 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 75 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 76 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 77 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 78 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 79 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 80 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 81 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 82 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 83 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 84 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 85 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |
| 86 | 1.00 | 2.79 | 2.95 | 2.69 | 3.23 | 4.34 | 3.16 | 20.16 |

Jadwal Penelitian

Tahun 2020-2021

| Kegiatan | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | |
|------------------------|------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | Minggu ke- | | | | Minggu ke- | | | | Minggu ke- | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Persiapan Administrasi | ■ | | | | | | | | | | | |
| Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Penyusunan UP | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| Bimbingan UP | | | ■ | | | | | | | | | |
| Seminar UP | | | | ■ | | | | | | | | |
| Revisi UP | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | |
| Skripsi | | | | | | | | | | | | |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Mahasiswa

NPM : 173402009
Nama Lengkap : Mochammad Hilmi Nugraha
Tempat. Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 19 Juni 1998
Alamat Lengkap : Perumahan Situ Gede Indah, Jalan Kemuning
Blok A No. 224, Mangkubumi, Kota Tasikmalaya

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN Puspasari lulus tahun 2011
2. SMPN 25 Kota Bandung lulus tahun 2014
3. SMAN 2 Kota Tasikmalaya lulus tahun 2017

C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Organisasi Mahasiswa BLM-FEB tahun 2018-2019
2. Sekretaris Karang Taruna Unit Mangkubumi tahun 2020-2023

Tasikmalaya, 11 Februari 2021

Mochammad Hilmi Nugraha

NPM: 173402009