

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS  
DI SEMARANG**

**S K R I P S I**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Nama : AGUS KHAMIN**

**NIM : 04.94.4657**

**NIRM : 94.6.101.02013.50010**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2001**

## HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : AGUS KHAMIN  
NIM : 04.94.4657  
NIRM : 94.6.101.02013.50010  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA STEEL TUBE  
WORKS DI SEMARANG  
DOSEN PEMBIMBING : Dra. Sri Hindah P., MM.

Semarang,

Juni 2001

Telah disetujui oleh :  
DOSEN PEMBIMBING

(Dra. Sri Hindah P., MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



(Heru Sulistyono, SE, MSi)

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

JANGANLAH BOSAN UNTUK MENCARI PENGALAMAN, KARENA PENGALAMAN ITU MERUPAKAN GURU YANG SANGAT BERHARGA BAGI KITA

KEMAUAN, KEULETAN DAN KESABARAN ADALAH KUNCI SUKSES UNTUK MERAH KEMAUAN

HADAPILAH KENYATAAN HIDUP INI DENGAN RASA SENANG, SABAR DAN TAWAKKAL



Kupersembahkan Untuk :

- \* Ayah dan Ibunda tercinta
- \* Kakakku dan Adikku
- \* Kekasihku tercinta
- \* Almamaterku

## ABSTRAKSI

AGUS KHAMIN, 04.94.4657 / 94.6.101.02013.50010 "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang" dibawah bimbingan Dra. Sri Hindah P., MM.

Sebagai salah satu perusahaan yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang dihadapkan pada permasalahan menurunnya semangat kerja beberapa karyawan yang terlihat sejak krisis ekonomi dan moneter melanda di Indonesia. Adanya krisis ekonomi dan moneter tersebut diduga turut berperan sebagai penyebab menurunnya disiplin kerja dan motivasi karyawan terutama oleh desakan kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Penanganan terhadap semangat kerja karyawan yang makin menurun sementara ini menjadi pusat perhatian PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang, agar kelangsungan dan kelancaran kegiatan produksi tidak mengalami hambatan dari para karyawan. Karena perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu asset perusahaan. Demikian pentingnya karyawan karena di tangan mereka kegiatan produksi perusahaan akan terus berlangsung sehingga tidak mengganggu kinerja perusahaan.

Masalah yang diajukan pada penulisan skripsi ini bertitik tolak pada kondisi yang terjadi pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang ?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang ?

Dalam penelitian ini agar masalah tidak terlalu luas dan mengakibatkan terjadinya kekaburan pengertian maka penulis merasa perlu untuk mengadakan pembatasan masalah agar lebih jelas dan terarah. Agar pembahasan tersebut dapat diperoleh hasil yang memuaskan maka diperlukan adanya suatu pembatasan masalah dimana penulis hanya melakukan penelitian terhadap :

1. Faktor disiplin kerja karyawan ; dan
2. Faktor motivasi karyawan.

Tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Adapun obyek penelitiannya adalah karyawan bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang yang berlokasi di Jalan Simongan 105 Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja / karyawan pada bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang yang berjumlah 260 orang. Sedangkan sampel yang dipakai adalah sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.



Untuk memecahkan permasalahan yang dikemukakan, digunakan alat analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t test dan F test dengan menggunakan alat bantu program microstat. Berdasarkan perhitungan dan analisis data dengan menggunakan alat analisis tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 1,4022 + 0,4726 X_1 + 0,8821 X_2$ . Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi berganda  $X_1 = 0,4726$ , yang lebih kecil dari koefisien regresi berganda  $X_2 = 0,8821$ . Yang berarti bahwa motivasi merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap semangat kerja dibandingkan dengan faktor disiplin kerja.
2. Hasil Koefisien determinasi sebesar 95,78% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang disumbangkan disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap peningkatan semangat kerja adalah sebesar 95,78% sedangkan sisanya peningkatan semangat kerja disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja merupakan pengaruh yang signifikan dan bukan karena faktor kebetulan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 2,429 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6779.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja juga merupakan pengaruh yang positif dan signifikan serta bukan karena faktor kebetulan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 5,769 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6779.
5. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan hasil test hipotesis menggunakan uji F test diperoleh nilai F hitung sebesar 533,989 > F tabel sebesar 5,08.



## KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, taufiq serta hidayah-Nya akhirnya penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul "*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Steel Tube Works Di Semarang*" dapat terselesaikan. Walaupun mengalami berbagai hambatan dan cobaan dan hal-hal yang harus penulis pecahkan didalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini namun berkat dorongan, bimbingan, arahan serta bantuan berbagai pihak, semua hambatan tersebut dapat terlewatkan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat, penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ijin selama melakukan penelitian guna penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Sri Hindah P, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan selalu meluangkan waktunya dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
3. Ayah, Ibu, Kakak dan Adikku tercinta yang telah memberikan dorongan moril dan materiil.
4. Bapak Ir. Paolo Mariono, MBA, selaku Direktur Administrasi dan Umum PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang yang telah banyak membantu pengambilan data dan informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini ; serta berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini yang tak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Sesungguhnya penulis menyadari bahwa tanpa bantuan pihak-pihak yang tersebut diatas, skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan. Penulis sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas dedikasi berbagai pihak selama ini seraya berdoa semoga amal baktinya diterima disisi Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun demikian penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan bagi perkembangan keilmuan. Wassalaami'alaikum wr wb.

Semarang,

Juni 2001

Penulis



AGUS KHAMIN

## DAFTAR ISI

|                                      | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                  | i       |
| HALAMAN PENGESAHAN .....             | ii      |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....          | iii     |
| ABSTRAKSI .....                      | iv      |
| KATA PENGANTAR .....                 | vi      |
| DAFTAR ISI .....                     | viii    |
| DAFTAR GAMBAR .....                  | xii     |
| DAFTAR TABEL .....                   | xiii    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                | xv      |
| <br>BAB I PENDAHULUAN .....          | <br>1   |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....    | 1       |
| 1.2. Perumusan Masalah .....         | 4       |
| 1.3. Pembatasan Masalah .....        | 4       |
| 1.4. Tujuan Penelitian .....         | 5       |
| 1.5. Kegunaan Penelitian .....       | 6       |
| 1.5.1. Kegunaan Teoritis .....       | 6       |
| 1.5.2. Kegunaan Praktis .....        | 6       |
| <br>BAB II LANDASAN TEORI .....      | <br>7   |
| 2.1. Pengertian Disiplin Kerja ..... | 7       |
| 2.2. Konsep Disiplin Kerja .....     | 8       |
| 2.3. Pengertian Motivasi Kerja ..... | 11      |
| 2.4. Teori Motivasi Kerja .....      | 12      |
| 2.5. Jenis-jenis Motivasi .....      | 17      |



|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.6. Pengertian Semangat Kerja.....                                 | 18        |
| 2.7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....            | 18        |
| 2.8. Pengaruh Positif Adanya Semangat Kerja.....                    | 19        |
| 2.9. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja.. | 20        |
| 2.10. Hipotesis.....                                                | 22        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                               | <b>23</b> |
| 3.1. Jenis Penelitian.....                                          | 23        |
| 3.2. Lokasi Penelitian.....                                         | 23        |
| 3.3. Populasi dan Sampel.....                                       | 23        |
| 3.4. Sumber Data.....                                               | 24        |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data.....                                   | 25        |
| 3.6. Metode Analisis Data.....                                      | 26        |
| 3.6.1. Analisis Kualitatif.....                                     | 26        |
| 3.6.2. Analisis Kuantitatif.....                                    | 26        |
| 1. Analisis Regresi Berganda.....                                   | 26        |
| 2. Koefisien Determinasi.....                                       | 27        |
| 3. Test Hipotesis (t test).....                                     | 27        |
| 4. Uji F Test.....                                                  | 29        |
| 3.7. Definisi Operasional Variabel.....                             | 30        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>                         | <b>34</b> |
| 4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....                       | 34        |
| 4.2. Struktur Organisasi.....                                       | 36        |
| 4.3. Produksi.....                                                  | 42        |
| 4.3.1. Pengadaan Bahan Baku.....                                    | 42        |
| 4.3.2. Proses Produksi.....                                         | 43        |
| 4.3.3. Hasil Produksi.....                                          | 46        |

|                                                                                                                                            |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 4.4. Personalia .....                                                                                                                      | 47     |
| 4.4.1. Ketenagakerjaan .....                                                                                                               | 47     |
| 4.4.2. Dasar Pemberian Upah .....                                                                                                          | 47     |
| 4.4.2. Jaminan Sosial Yang Diberikan .....                                                                                                 | 48     |
| 4.5. Pemasaran .....                                                                                                                       | 49     |
| 4.5.1. Daerah Pemasaran .....                                                                                                              | 49     |
| 4.5.2. Saluran Distribusi .....                                                                                                            | 49     |
| 4.5.3. Promosi .....                                                                                                                       | 50     |
| <br>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                                                                                            | <br>51 |
| 5.1. Analisis Kualitatif .....                                                                                                             | 51     |
| 5.1.1. Umur Responden .....                                                                                                                | 51     |
| 5.1.2. Jenis Kelamin Responden .....                                                                                                       | 52     |
| 5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden .....                                                                                                  | 53     |
| 5.1.4. Status Perkawinan Responden .....                                                                                                   | 54     |
| 5.2. Variabel Disiplin Kerja .....                                                                                                         | 54     |
| 5.3. Variabel Motivasi Kerja .....                                                                                                         | 58     |
| 5.4. Variabel Semangat Kerja .....                                                                                                         | 63     |
| 5.5. Analisis Kuantitatif .....                                                                                                            | 70     |
| 5.5.1. Analisis Regresi Berganda .....                                                                                                     | 70     |
| 5.5.2. Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan<br>Motivasi ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja (Y) ..... | 71     |
| 5.5.3. Test Hipotesis (t test) .....                                                                                                       | 72     |
| 5.5.3.1. Test Hipotesis (t test) Pengaruh Variabel Disiplin<br>Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja (Y) .....                      | 72     |
| 5.5.3.2. Test Hipotesis (t test) Pengaruh Variabel Motivasi<br>Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja (Y) .....                            | 73     |
| 5.5.4. Test Hipotesis (F Test) .....                                                                                                       | 74     |

|                        |    |
|------------------------|----|
| BAB VI PENUTUP .....   | 76 |
| 6.1. Kesimpulan .....  | 76 |
| 6.2. Saran-saran ..... | 77 |

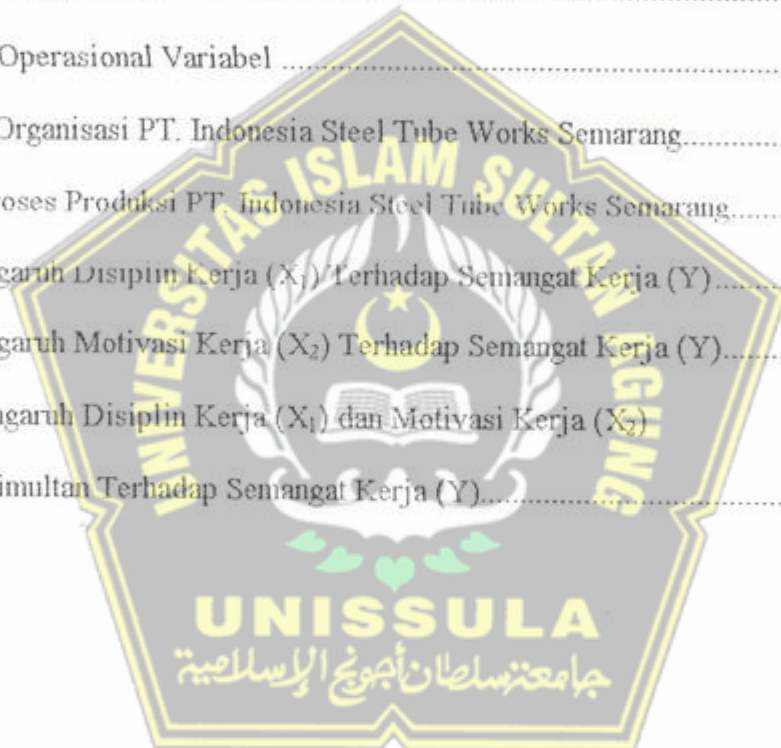
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                                                                                        | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.1. Tingkatan Hierarki Kebutuhan Maslow .....                                                                                | 13      |
| 3.1. Uji t Test.....                                                                                                          | 28      |
| 3.2. Uji F Test.....                                                                                                          | 29      |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel .....                                                                                      | 33      |
| 4.1. Struktur Organisasi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.....                                                         | 38      |
| 4.2. Bagan Proses Produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.....                                                       | 45      |
| 5.1. Uji t Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja (Y).....                                                 | 73      |
| 5.2. Uji t Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja (Y).....                                                 | 74      |
| 5.3. Uji F Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )<br>Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja (Y)..... | 75      |





## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                               | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 5.1.1 Umur Responden.....                                                           | 52      |
| 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                      | 53      |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden.....                                             | 53      |
| 5.1.4 Status Perkawinan Responden.....                                              | 54      |
| 5.2.1 Tanggapan terhadap penggunaan jam kerja.....                                  | 55      |
| 5.2.2 Tanggapan terhadap instruksi atasan.....                                      | 55      |
| 5.2.3. Tanggapan terhadap peraturan perusahaan.....                                 | 56      |
| 5.2.4. Tanggapan terhadap pemakaian seragam kerja.....                              | 56      |
| 5.2.5. Tanggapan terhadap penggunaan alat dan perlengkapan kerja.....               | 57      |
| 5.2.6. Tanggapan responden terhadap metode kerja.....                               | 58      |
| 5.3.1 Tanggapan responden tentang alasan karyawan bekerja.....                      | 59      |
| 5.3.2 Tanggapan responden tentang keinginan mengembangkan diri.....                 | 59      |
| 5.3.3. Tanggapan responden tentang adanya harapan dari suatu pekerjaan.....         | 60      |
| 5.3.4. Tanggapan terhadap pujian dan penghargaan.....                               | 61      |
| 5.3.5. Tanggapan tentang harapan adanya jaminan keamanan dan keselamatan Kerja..... | 61      |
| 5.3.6. <i>Tanggapan tentang harapan adanya pemberian insentif dan bonus.....</i>    | 62      |
| 5.3.7. Tanggapan setelah diberikan pujian dan penghargaan.....                      | 62      |
| 5.4.1 Tanggapan responden mengenai tata tertib presensi.....                        | 64      |
| 5.4.2 Tanggapan mengenai waktu kedatangan di tempat kerja.....                      | 64      |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.4.4. Tanggapan terhadap frekwensi meninggalkan pekerjaan.....          | 66 |
| 5.4.5. Tanggapan kepuasan terhadap pekerjaan.....                        | 66 |
| 5.4.6. Tanggapan mengenai pencapaian output yang dihasilkan .....        | 67 |
| 5.4.7. Tanggapan mengenai kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja..... | 68 |
| 5.4.8. Tanggapan mengenai penggunaan waktu istirahat.....                | 68 |
| 5.4.9. Tanggapan mengenai ijin tidak masuk kerja.....                    | 69 |



## DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Daftar Pertanyaan
- 2 Nilai jawaban variabel motivasi ( $X_1$ )
- 3 Nilai jawaban variabel disiplin kerja ( $X_2$ )
- 4 Nilai jawaban variabel semangat kerja ( $Y$ ) dan total skor variabel
- 5 Pengolahan data *microstat regresi* antara motivasi dan disiplin kerja dengan semangat kerja.
- 6 Tabel  $t$  pada taraf  $\alpha$  95%
- 7 Tabel  $F$  pada taraf  $\alpha$  95%



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Seperti kebanyakan negara di Asia, Indonesia saat ini masih mengalami krisis ekonomi. Namun bila dibandingkan dengan yang lainnya kondisi disini lebih memprihatinkan karena kondisi politik dalam negeri ikut memperburuk keadaan. Semua aspek kehidupan yang ada ikut merasakan dampaknya, tidak terkecuali dari sektor ekonomi, bahkan pengaruh tersebut mempengaruhi semua sub sektor yang ada di lingkungan perekonomian. Mulai dari penyedia atau produsen bahan baku sampai dengan industri hilir, bahkan bila dilihat dari sisi konsumenpun daya beli kelompok ini secara proporsi semakin menurun. Bagi pelaku ekonomi di Indonesia keadaan yang sulit memaksa mereka untuk berusaha keras meneruskan usahanya bahkan sejumlah sektor ekonomi mengalami kebangkrutan. Dari segi produsen saja, tingginya harga bahan baku menyebabkan tekanan terhadap jumlah produksi, serta pengurangan berbagai jenis faktor produksi termasuk tenaga kerja.

Bagi perusahaan, tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting, karena dengan perencanaan yang begitu matang, betapapun besar modal yang digunakan dan betapapun canggih teknologi yang dipakai, semuanya itu tidak akan berarti sama sekali tanpa ada orang-orang yang menggerakkannya, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Mengingat faktor manusia itu mutlak harus ada dalam perusahaan bahkan merupakan faktor terpenting melebihi faktor-faktor lainnya, maka faktor manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganan



Krisis ekonomi yang masih terasa sampai sekarang ini akan sangat sukar sekali bagi perusahaan untuk melakukan ekspansi usaha. Padahal ekspansi usaha yang biasanya dilakukan oleh perusahaan besar dalam keadaan perekonomian yang stabil, menimbulkan berbagai harapan bagi masyarakat dan negara terutama dengan dibukanya lapangan kerja yang lebih luas. Namun kondisi perekonomian nasional yang demikian terpuruk, mengakibatkan berbagai kerawanan sosial seperti maraknya aksi demonstrasi buruh dengan berbagai tuntutan seperti kenaikan upah dan tunjangan, tingkat pengangguran yang semakin tinggi, terjadinya PHK di mana-mana.

Kondisi tersebut nampaknya juga berpengaruh secara langsung terhadap kelangsungan usaha Perusahaan Pengecoran Pipa PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Semarang. Krisis ekonomi di semua sektor perekonomian berakibat tersendatnya kegiatan produksi karena berbagai hal yaitu tersendatnya pasokan bahan baku dari supplier dan ongkos produksi meningkat secara tajam karena meningkatnya harga-harga faktor produksi. Disisi lain timbul kekhawatiran perusahaan akan adanya semangat kerja karyawan yang semakin menurun karena kapasitas produksi perusahaan jauh berkurang dibanding waktu-waktu sebelumnya yang mengakibatkan menurunnya pendapatan karyawan sementara tuntutan memenuhi kebutuhan hidup keluarga semakin besar.

Penanganan terhadap semangat kerja karyawan yang makin menurun sementara ini menjadi pusat perhatian pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang, agar kelangsungan dan kelancaran kegiatan produksi tidak mengalami hambatan dari para karyawan, karena perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu asset perusahaan. Demikian pentingnya karyawan karena di tangan mereka kegiatan produksi perusahaan akan terus berlangsung sehingga tidak mengganggu kinerja perusahaan.

Semangat kerja itu sendiri adalah sikap mental dari individu-individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan dan kegairahan yang mengarah pada pekerjaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaan dan hubungan mereka dengan perusahaan. Semangat kerja karyawan itu sendiri sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantara kompensasi, motivasi, disiplin, komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang sangat penting mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja. Semangat kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting karena berpengaruh terhadap kedisiplinan, tingkat absensi kerja, perputaran tenaga kerja dan masalah-masalah personalia lainnya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan memperoleh manfaat antara lain pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Menegakkan suatu kedisiplinan itu sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar atau bahkan semua peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu kedisiplinan bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, namun sekaligus juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh motivasi yang menjadi landasan utama seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Pentingnya motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam

Seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, antara lain tergantung dari kemampuannya dalam menghasilkan keluaran (output) yang salah satunya dipengaruhi oleh semangat kerja yang dimilikinya. Seperti telah disebutkan pada latar belakang masalah, bahwa semangat kerja seorang tenaga kerja untuk menghasilkan output dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Agar pembahasan tersebut dapat diperoleh hasil yang memuaskan maka diperlukan adanya suatu pembatasan masalah dimana penulis hanya melakukan penelitian terhadap :

1. Faktor disiplin kerja karyawan ; dan
2. Faktor motivasi karyawan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.



## 1.5. Kegunaan Penelitian

### 1.5.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang membahas penanganan semangat kerja karyawan.

### 1.5.2. Kegunaan Praktis

#### 1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat berguna sebagai latihan dalam penelitian dan dapat menambah pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan, khususnya dalam kaitannya dengan penanganan personalia dan semangat kerja karyawan perusahaan tersebut.

#### 3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan perpustakaan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Meskipun semua pihak menginginkan agar keinginan karyawan bisa terintegrasikan dengan tujuan perusahaan, dengan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia bukan berarti bahwa manajemen perusahaan menuruti semua kehendak karyawan. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai aturan main yang jelas dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan yang telah disepakati ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, ditaati oleh karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan efisien mungkin. Begitu pula sebaliknya, bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai secara kurang efektif dan efisien. Jadi disini kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya.

Menurut Alex. S. Nitisemito (1990:199) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Heijrachman (1990:240) menerangkan beberapa elemen dasar dari proses pendisiplinan, yaitu :

1. Proses pendisiplinan haruslah diletakkan/ berada pada departemen atau jabatan yang berwenang.
2. Program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan bersifat logis.
3. Peraturan permainan tindakan pendisiplinan haruslah dikomunikasikan, sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.
4. Pimpinan haruslah bersikap adil dan bijaksana dalam pengambilan keputusan.

Untuk tugas-tugas tertentu, masalah disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil yang dikerjakan. Pada prinsipnya setiap tugas pekerjaan memerlukan kedisiplinan, meskipun tingkat kedisiplinan tidaklah selalu sama pada semua pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

## 2.2. Konsep Disiplin Kerja

### 1. Kedisiplinan dan Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada para karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong untuk menegakkan kedisiplinan. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup dimana dalam hal ini yang dimaksudkan adalah besarnya upah yang diterima karyawan, maka karyawan minimal akan dapat hidup dengan layak. Dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dan dengan ketenangan hidup tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin.

Oleh karena antara kedisiplinan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan terutama bilamana kesejahteraan yang diberikan relatif masih rendah. Dengan kata lain apabila perusahaan memaksakan kedisiplinan yang tinggi tanpa peningkatan kesejahteraan, maka kemungkinan hal ini dapat dilaksanakan hanya untuk jangka pendek.

## 2. Kedisiplinan dan Ancaman

Disamping memberikan kesejahteraan yang cukup kepada karyawan sebagai rangsangan untuk menegakkan kedisiplinan, perusahaan juga hendaknya menyadari bahwa tidak cukup dengan kesejahteraan saja untuk menegakkan kedisiplinan. Kedisiplinan sebenarnya tidak hanya ditentukan oleh faktor kesejahteraan saja, tetapi perlu kebiasaan secara terus-menerus. Tetapi untuk memulai dan membiasakan karyawan bertindak disiplin adalah hal yang sulit.

Jadi sebenarnya selain peningkatan kesejahteraan, maka untuk menegakkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indiscipliner. Disini berarti pemberian sanksi atau ancaman dapat dilaksanakan oleh perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan. Apabila ancaman atau tindakan yang tegas dilakukan sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, maka kedisiplinan akan lebih dapat diharapkan untuk berhasil. (Alex S. Nitisemito, 1990: 202)

Menurut Heijrachman (1990:241) ada beberapa macam tindakan pendisiplinan, yaitu :

- Menggunakan cara-cara positif yaitu dengan memberi nasihat untuk kebaikan dimasa yang akan datang.
- Menggunakan cara-cara negatif dimulai dengan cara yang paling halus sampai pada perlakuan pemecatan apabila sudah tidak dapat diperingatkan lagi. Cara negatif



yang dilaksanakan antara lain : memberikan teguran secara lisan, memberikan peringatan secara tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan sementara, diturunkan pangkatnya dan dipecat.

### 3. Ketegasan Dalam Pelaksanaan Kedisiplinan

Dimuka telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan akan meningkat. Meskipun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih jelek akibatnya daripada tanpa ancaman. Tanpa suatu tindakan tegas, maka para karyawan akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah ancaman kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi, karena toh tidak ada tindakan yang tegas.

Selain tegas pelaksanaan ancaman tersebut harus seadil-adilnya. Artinya janganlah kita memberikan dispensasi pada salah seorang karyawan hanya karena ada hubungan baik, hubungan famili, kedekatan dan lain-lain. Hal ini menimbulkan perasaan iri karyawan lain dan akibatnya kedisiplinan yang ditegakkan menjadi kurang berhasil dan tidak efektif. (Alex S. Nitisemito, 1990: 204)

### 4. Partisipasi Dalam Kedisiplinan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, telah dikemukakan beberapa cara antara lain dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, melaksanakan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, memberikan hukuman secara adil dan tegas. Untuk lebih dapat mengefektifkan lagi ancaman hukuman yang telah dibuat, hendaknya pembuatan ancaman dan hukuman dipartisipasikan dahulu kepada karyawan.



Dengan memasukkan unsur partisipasi, maka karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama. Dan ancaman hukuman yang diberikan hanyalah sekedar sebagai suatu langkah untuk melakukan pendidikan menuju kearah terciptanya kedisiplinan itu sendiri. Apabila perusahaan berhasil memasukkan unsur partisipasi dalam peraturan yang mencantumkan ancaman hukuman, maka kecenderungan mereka para karyawan akan lebih konsekwen dalam melaksanakannya. Disamping itu kesan bahwa perusahaan bertindak seolah-olah seperti diktator akan dapat dihilangkan. Atau setidaknya tidaknya kesan tersebut akan dapat berkurang.

### 2.3. Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak para ahli yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*).

Menurut Soekanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (1992: 256) pengertian motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kemudian menurut Heijrachman R. dan Suad Husnan, (1990: 197) diantaranya menyebutkan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (1993: 91) memberikan penjelasan tentang pengertian motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Dari ketiga pengertian tentang motivasi tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk melakukan sesuatu, yang diwujudkan dalam suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan diri seseorang.

#### 2.4. Teori-Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan dorongan-dorongan pemenuhan kebutuhan yang menimbulkan motivasi seseorang, antara lain teori Hirarki Maslow, teori Mc Gregor, teori 2 faktor Herzberg dan teori Mc Clelland. Penelitian tentang motivasi ini mengacu teori motivasi model Maslow, yaitu proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan.

Wahyu Sumidjo (1992;32) mengemukakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah yang dirumuskan oleh Abraham Maslow yang mana ada 5 kelompok umum yaitu fisiologis, keamanan / keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri (*penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri*).

Menurut Maslow kebutuhan tersebut akan terpenuhi secara hirarki (*berjenjang*), setelah kebutuhan yang paling bawah terpenuhi, seseorang akan termotivasi oleh pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan Maslow tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut ini :



Gambar 2.1 : Hirarki kebutuhan Maslow

Sumber : Wahyu Sumidjo, 1992: 243

Hirarki kebutuhan sebagaimana pada gambar 2.1 dapat dijelaskan secara satu persatu sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, meliputi kebutuhan makan, minum, perumahan dan hal-hal lain yang penting untuk kehidupan. Kebutuhan tersebut tercermin dalam keinginan untuk mendapatkan upah (*gaji, bonus, lembur, dan lainnya*) sehingga berusaha semaksimal mungkin untuk berprestasi dalam bekerja sehingga pemenuhan kebutuhan tersebut dapat tercapai.

- Kebutuhan keamanan / keselamatan

Merupakan kebutuhan akan keamanan jiwa dan hartanya pada waktu sedang bekerja serta keamanan kelangsungan kerja pada masa yang akan datang. Karyawan akan semakin berprestasi agar semakin aman dalam bekerja, yaitu tidak mendapatkan teguran, peringatan maupun PHK dari perusahaan.



- **Kebutuhan sosial**

Merupakan kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di tempat ia bekerja, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan untuk berprestasi dan bersahabat. Karyawan dalam bekerja agar dapat diterima di lingkungan kerjanya, baik secara formal (*kelembagaan perusahaan*) maupun informal (*sesama rekan kerja di luar kelembagaan perusahaan*) berusaha untuk dapat berprestasi.

- **Kebutuhan harga diri (*penghargaan*)**

Merupakan kelebihan memiliki harga diri, status dan mendapatkan pujian atau penghargaan lainnya akan mendorong karyawan untuk meraih prestasi dalam bekerja.

- **Kebutuhan aktualisasi diri atau pemenuhan diri**

Merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi atau kemampuannya, kreativitasnya secara maksimal serta untuk berbuat dengan sebaik-baiknya bagi dirinya dan bagi masyarakat sekitarnya, hal tersebut melahirkan prestasi kerja.

Menurut *Maslow* (Soekanto, 1992: 266), kebutuhan utama manusia berada pada tingkatan pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi) yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Teori *Maslow* ini telah banyak digunakan sebagai dasar penelitian untuk menentukan bagaimana masing-masing tingkat kebutuhan itu berkaitan dengan perilaku seseorang.

Konsep penting teori motivasi lainnya yang didasarkan pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia adalah motivasi prestasi (*achievement motivation*). *David Mc Clelland* (1876) melalui riset empiris, telah menemukan bahwa para usahawan,



ilmuwan dan ahli mempunyai tingkat motivasi prestasi diatas rata-rata. Motivasi seorang tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi kepentingannya sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan.

Menurut *Mc Clelland* (Soekanto dan Hani Handoko, 1992: 268), seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam berbagai situasi. *Mc Clelland* memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu : prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*) dan kekuasaan (*need for power*). Karena ketiga kebutuhan telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Teori motivasi yang menggabungkan motivasi internal dan eksternal dikembangkan oleh *Douglas Mc Gregor*. *Mc Gregor*, seorang psikolog sosial Amerika, dalam proyek risetnya yang meneliti tentang motivasi dan perilaku umum para anggota organisasi, telah merumuskan perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut *Teori X* dan *Teori Y*.

Anggapan-anggapan yang mendasari *Teori X* yang dikembangkan *Mc Gregor* adalah (Soekanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, 1992: 259 ):

1. Rata-rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja, dan akan menghindarinya bila dapat.
2. Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan, dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian organisasi.
3. Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya di atas segala-galanya.

*Teori X* ini masih banyak digunakan dalam organisasi-organisasi karena para manajer percaya bahwa anggapan-anggapan itu benar, dan banyak sifat-sifat yang dapat diamati dari perilaku manusia sesuai dengan anggapan-anggapan tersebut.

Namun *Teori X* tidak dapat menjawab seluruh fakta yang ada yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu *Mc Gregor* menjawabnya dengan *Teori Y*, yang dinyatakan lebih realistis. Menurut *Teori Y*, sebenarnya kodrat perilaku manusia tidak sesuai dengan *Teori X*. Mereka berperilaku seperti gambaran *Teori X* justru karena mereka memperoleh perlakuan tertentu dalam organisasi.

Anggapan-anggapan dalam *Teori Y* yang dikembangkan oleh *Mc Gregor* adalah (Soekanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, 1992: 260) :

1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
2. Rata-rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreativitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
4. Pengendalian eksterm dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
5. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan itu.
6. Organisasi seluruhnya memberikan kemungkinan orang untuk mewujudkan potensinya, dan tidak hanya digunakan sebagian.

Anggapan-anggapan *Teori Y* ini dapat lebih mengarahkan tercapainya motivasi yang lebih tinggi dan menaikkan kemungkinan terpenuhinya kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Dasar utama *Teori Y* adalah integrasi dan kerja sama. Dengan integrasi, para karyawan dapat mencapai tujuan mereka sendiri melalui sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi di mana dia mengikatkan diri.

*Frederick Herzberg* (1883) dan kelompoknya, suatu team dari "*Psychological Service Pittsburgh*", memperluas hasil karya *Maslow* dan mengembangkan suatu teori isi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, *Herzberg* mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang berkaitan dengan isi pekerja dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang



bersangkutan dengan suasana pekerjaan. "*Satisfiers*" disebut dengan istilah "*motivators*" dan "*dissatisfiers*" disebut faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut, teori yang dikemukakan Herzberg dikenal sebagai teori motivasi dua faktor, atau teori motivasi higienis (*motivation-hygiene theory*). (Soekanto dan Hani Handoko, 1992:270).

## 2.5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Heijrachman R. dan Suad Husnan (1990: 204) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada seseorang agar ia bersedia melakukan sesuatu yang kita inginkan dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Beberapa contoh tindakan yang mencerminkan pemberian motivasi positif, antara lain : penghargaan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan, Informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan, partisipasi, kebanggaan, dan uang.

### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Artinya apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.



## 2.6. Pengertian Semangat Kerja

Menurut *George D. Haley* (Buchari Zainun, 1991:144) menyatakan bahwa pengertian semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik .

Sedangkan menurut *William H. Knowles* (Buchari Zainun, 1991:144) menyatakan bahwa semangat kerja yaitu mental dari individu atau kelompok, semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada pekerjaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan para pekerja di dalam menjalankan pekerjaan dan hubungan-hubungan mereka di perusahaan.

Jadi dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam organisasi. Suasana tersebut adalah sikap mental individu atau kelompok di dalamnya, yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

## 2.7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Buchari Zainun (1991: 146) menyatakan bahwa ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja dalam suatu organisasi yaitu :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang ada di bawahnya.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan pada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

#### 2.8. Pengaruh Positif Adanya Semangat Kerja

Menurut *RC. Davis ( Edwin B. Flippo, 1990: 143 )* menyatakan bahwa pengaruh positif yang ditimbulkan oleh semangat kerja, yaitu :

1. Kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.
2. Kesetiaan pada organisasi dan pimpinan.
3. Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan perintah dan aturan.
4. Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi memanfaatkan pada saat kesukaran.
5. Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
6. Menunjukkan inisiatif karyawan yang pantas; serta
7. Rasa bangga pada organisasi.

## 2.9. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja.

Dengan adanya beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap karyawan maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang pimpinan harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian tingkah laku karyawan suatu perusahaan atau organisasi dapat didorong dan diarahkan di dalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi.

Pada umumnya turunnya semangat kerja terjadi karena adanya ketidakpuasan karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Adanya ketidakpuasan karyawan ini akhirnya mengarah pada turunnya motivasi dan disiplin karyawan dalam bekerja. Turunnya motivasi karyawan dalam bekerja dapat dilihat dengan adanya karyawan yang semakin malas bekerja, sering menunda waktu bekerja dan bekerja kurang cermat dan teliti yang mengakibatkan tingginya tingkat kerusakan produk yang dihasilkan. Demikian juga turunnya disiplin karyawan dapat dilihat dengan tingkat absensi yang tinggi, kurang konsentrasi dalam bekerja dan seringkali kecerobahan karyawan mengakibatkan kerusakan mesin dan peralatan perusahaan karena lalai dalam mengawasi dan menggunakannya.

Karena motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi semangat kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama, maka seorang pimpinan perusahaan harus mempelajari sikap para karyawannya, menegakkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kepada bawahannya.



Menurut Louis A. Allen (Manullang, 1991: 138) menyatakan bahwa efektifnya seorang manajer untuk sebagian besar tergantung pada kecakapannya untuk membantu kebutuhan anggota kelompok yang dipimpinnya. Sejauh orang yang diawasinya merasa bahwa ia membantu mereka untuk mencapai hal ini, mereka akan memenuhinya dengan itikad baik dan gembira.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja itu mempunyai motive-motive tertentu dan harapan tertentu pula, sehingga manajer atau pimpinan perusahaan di dalam memberikan daya motivasinya, haruslah dapat memenuhi motive-motive maupun harapan para karyawannya. Alasan-alasan orang bekerja, alasan-alasan untuk memperoleh kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan, alasan-alasan atas diakuinya keberadaan dirinya sebagai manusia, alasan-alasan untuk memperbaiki dan mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tujuan organisasi.

Dengan demikian untuk mengetahui semangat kerja haruslah diperhatikan dari kumpulan sikap-sikap individu dalam hubungannya dengan kelompok dalam suatu organisasi, karena semangat kerja merupakan akibat adanya hubungan antara individu dari kelompok kerja maupun terhadap organisasinya. Oleh karena itu apabila tujuan untuk mendapatkan kepuasan-kepuasan individu tersebut dapat terpenuhi, para karyawan akan bertindak laku tertentu untuk mencapai tujuan organisasi di mana ia bekerja. Dan selanjutnya karyawan akan memberikan reaksi terhadap kekuatan yang menggerakkan tingkah laku mereka yang ditujukan pada tercapainya tujuan organisasi.

Hal di atas seperti yang disebutkan oleh SG. Hunner Yoger dan J.L. Mickmann berikut ini (Buchari Zainun, 1991: 324) :

"Kekuatan utama yang menggerakkan suatu kebiasaan atau membentuk tingkah laku adalah bahwa tingkah laku tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Mereka mengadakan reaksi terhadap kekuatan yang menggerakkan. Alasan pertama adalah untuk mendapatkan kepuasan-kepuasan, sehingga mereka selanjutnya melakukan sesuatu yang sekiranya masuk akal atau tidak serta sudah dipertimbangkan masak-masak ataupun belum secara sadar maupun tidak, untuk mendapatkan kepuasan dari kebiasaan-kebiasaan yang menggerakkan tersebut".

## 2.10. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan, di mana dugaan itu mungkin benar atau mungkin juga salah. Dugaan itu dianggap salah apabila fakta-fakta tidak ada yang membenarkannya. Sedangkan dugaan itu dianggap benar atau diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Oleh karena itu dugaan akan diterima atau ditolak sangat tergantung pada hasil penyelidikan dari fakta-fakta yang telah dikumpulkan.

Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur guna menentukan apakah hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak sebagai jawaban yang tepat. Sehingga hipotesis dapat digunakan sebagai petunjuk bagi kegiatan-kegiatan dalam perencanaan pola-pola penelitian, seperti di mana data akan dikumpulkan, teknik analisis dan arah penyimpulannya.

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan secara teknis. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian, sedangkan secara statistik hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel (Zainal Mustafa, 1992: 77).

Berdasarkan pengertian tentang hipotesis seperti di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
3. Diduga disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian diperlukan untuk memperoleh kebenaran mengenai sesuatu hal. Berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian yang dilakukan adalah hendak menguji hipotesis tertentu dengan maksud untuk membuktikan kebenarannya, dan disamping itu juga untuk menyoroti pengaruh antar variabel, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* atau penelitian yang bersifat menjelaskan.

Menurut Masri Singarimbun (1990: 25) penelitian *explanatory* adalah adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel penelitian dan menguji hipotesis, uraiannya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada pengaruh antar variabel.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian adalah PT. Indonesia Steel Tube Works yang merupakan perusahaan pengecoran dan pembuatan pipa logam di Semarang yaitu tepatnya di Jl. Simongan 105 Semarang.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (1990:70) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek/ satuan-satuan/ individu-individu yang karakteristiknya sudah diduga. Satuan-satuannya/ individu-individu ini disebut unit analisa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja / karyawan pada bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang yang berjumlah 260 orang.



Sedangkan pengertian sampel menurut M. Suparmoko (1990:55) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari jumlah populasi).

Menurut Winarno Surachmad (1990: 88) disebutkan bahwa sampel dianggap cukup mewakili populasi apabila jumlah populasi dibawah 100 ditarik sebanyak 50%-nya, sedangkan apabila populasi di atas 100 cukup ditarik sampel sebanyak 15%. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Sedangkan pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan metode sampel random. Metode sampel random merupakan suatu cara pengambilan sampel apabila kita tidak memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel karena sifat heterogenitas karakteristik masing-masing individu. Seluruh individu dalam populasinya diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (disebut *probability sampling*).

#### 3.4. Sumber Data

Data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini diperoleh dari PT. Indonesia Steel Tube works Semarang. Untuk dapat menganalisa suatu masalah, dalam penelitian ini data yang digunakan adalah :

##### 1. Data primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya/ secara langsung dari obyeknya Data primer ini diperoleh secara langsung dari PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.

## 2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur dan buletin yang diterbitkan oleh perusahaan. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat catatan perusahaan dan membaca brosur-brosur yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Secara umum data dapat diartikan sebagai suatu fakta yang digambarkan dalam bentuk angka, simbol, kode dan dalam bentuk lain. Sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam penelitian maka data yang diperlukan dapat diperoleh melalui beberapa macam cara, yaitu :

1. Data primer, diperoleh melalui :
  - a. Wawancara, dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pimpinan dan karyawan bagian produksi.
  - b. Observasi, dengan cara mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti.
  - c. Kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden (karyawan bagian produksi) untuk memperoleh informasi (data primer) yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Data sekunder, diperoleh melalui studi pustaka dan dokumentasi berupa catatan harian karyawan, laporan, dan catatan kasus (*case records*) karyawan selama bekerja di perusahaan.

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis Kualitatif

Merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis. Analisis ini berupa pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, pemikiran dan pertimbangan yang sifatnya subyektif. Analisis ini dimaksudkan untuk mendukung memperjelas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

#### 3.6.2. Analisis Kuantitatif.

Yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu program microstat.

Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), secara simultan (secara bersama-sama) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependent. Untuk regresi berganda persamaannya adalah ( Sudjana, 1992 :235):

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- $X_1$  = variabel bebas 1 (disiplin kerja)
- $X_2$  = variabel bebas 2 (motivasi kerja)
- $Y$  = variabel terikat (semangat Kerja )
- $b_1$  = koefisien variabel bebas 1 (disiplin kerja)
- $b_2$  = koefisien variabel bebas 2 (motivasi kerja)
- $a_0$  = konstanta regresi



Dengan menggunakan persamaan regresi berganda seperti di atas, akan dapat diketahui apakah pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) positif atau negatif.

## 2. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap perubahan nilai variabel dependen  $Y$  (semangat kerja). Atau dengan kata lain koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi perubahan variabel dependent (semangat kerja) yang disebabkan oleh variabel independent (disiplin kerja dan motivasi). Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

## 3. Test Hipotesis (T test)

Digunakan untuk menguji ada tidaknya (tingkat signifikansi) pengaruh antara variabel-variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) masing-masing secara partial terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujiannya :

### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_a$

$H_0 : \beta = 0$  ( tidak ada pengaruh antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  )

$H_a : \beta \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  )

### 2. Level of Significant $\alpha = 0,05$

Sampel  $n = 50$

$t_{tabel} = t_{\alpha, n-k-1}$

3. Menentukan kriteria Pengujian :

Ho diterima apabila :  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila :  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

4. Cara Menghitung t

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



Gambar 3.1  
Uji t Test

5. Kesimpulan Keputusan

Apabila  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 : \beta = 0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara partial dengan variabel Y (semangat kerja). Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0 : \beta \neq 0$  diterima yang berarti ada pengaruh secara partial antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (semangat kerja).

#### 4. Uji F Test

Digunakan untuk menguji berarti tidaknya (tingkat signifikansi) pengaruh antara variabel-variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (secara simultan) terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujiannya :

- Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

$$H_0 = \beta = 0$$

(tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja )

$$H_a = \beta > 0$$

(ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja )

- Level of Significant  $\alpha = 95\%$
- Derajat Kebebasan (dk) F Tabel ( $\alpha, k, n-k-1$ )

Dimana :  $\alpha = 0,05$

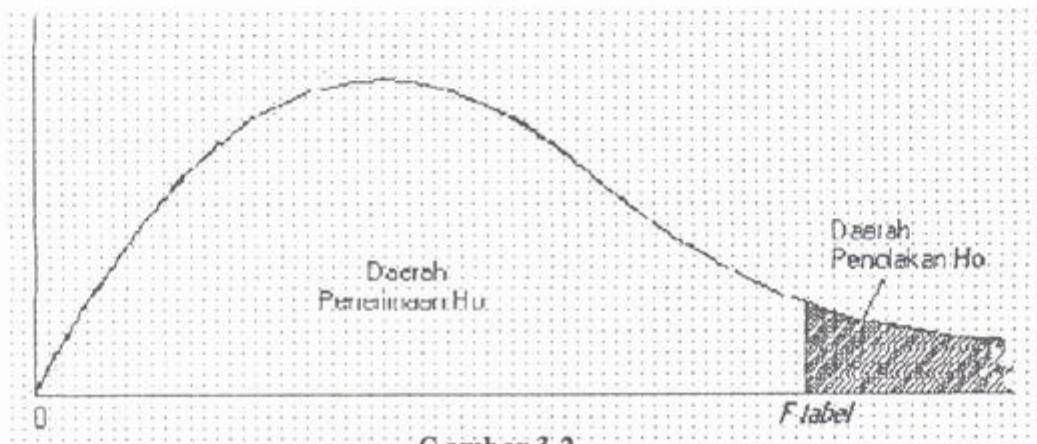
$k$  = jumlah variabel bebas = 2

$n$  = jumlah sampel = 50

- Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila :  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila :  $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 3.2  
Uji F Test



- Menghitung nilai F

Adapun rumusnya mencari nilai F Hitung adalah :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel ( sebanyak 50 )

$k$  = jumlah variabel bebas = 2

- Menarik Kesimpulan

Apabila  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ).

$F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan dengan variabel semangat kerja ( $Y$ ).

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

Setelah diuraikan mengenai pengertian semangat kerja, disiplin dan motivasi kerja beserta seluruh faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti yang telah disajikan pada sub bab sebelumnya, maka perlu dirumuskan pengertian-pengertian diatas dalam suatu definisi operasional variabel

Definisi operasional adalah unsur operasional yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Masri Singarimbun, 1990: 55). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu :

### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independent yang dinotasikan dengan  $X_1$ . Indikator variabel disiplin kerja dapat diukur dari suatu sikap atau pendapat responden mengenai :

- 1) Patuh terhadap penggunaan jam kerja.
- 2) Patuh pada instruksi yang diberikan oleh atasan.
- 3) Taat pada peraturan tata tertib yang berlaku.
- 4) Berpakaian seragam pada saat bekerja.
- 5) Menggunakan alat-alat dan perlengkapan perusahaan secara hati-hati.
- 6) Bekerja dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan perusahaan.

### 2. Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi adalah rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independent yang dinotasikan dengan  $X_2$ . Indikator variabel motivasi ini dapat diukur melalui jawaban atau sikap responden tentang :

- 1) Alasan utama responden bekerja
- 2) Alasan untuk mengembangkan kemampuan
- 3) Adanya harapan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Adanya pujian dan penghargaan dari atasan.
- 5) Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja.
- 6) Harapan adanya pemberian insentif dan bonus.
- 7) Prestasi kerja setelah memperoleh pujian dan penghargaan.

### 3. Semangat Kerja (Y)

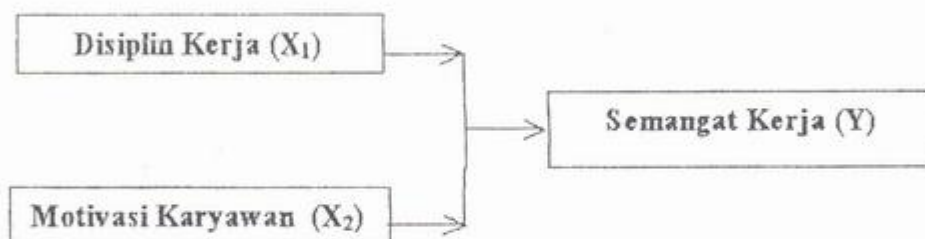
Semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam organisasi. Suasana tersebut adalah sikap mental individu atau kelompok didalamnya, yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Variabel semangat kerja dalam penelitian ini merupakan variabel dependent yang dinotasikan dengan Y. Indikator variabel semangat kerja karyawan dapat diukur dari suatu sikap atau pendapat responden mengenai :

- 1) Tingkat presensi karyawan setiap hari.
- 2) Ketepatan waktu datang ditempat kerja.
- 3) Frekwensi melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.
- 4) Frekwensi meninggalkan pekerjaan.
- 5) Tanggapan atas kondisi kerja di perusahaan.
- 6) Output (hasil produksi) yang dihasilkan.
- 7) Kesiediaan bekerja sama dengan teman sekerja.
- 8) Penggunaan waktu istirahat.
- 9) Ijin tidak masuk kerja.

Hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi semangat kerja dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :



**GAMBAR 3.3.**  
**DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**



Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala likert, di mana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta untuk memberikan jawaban (Suharsimi Arikunto, 1992: 206). Adapun jawaban responden diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban a diberi score 5.
- 2) Untuk jawaban b diberi score 4.
- 3) Untuk jawaban c diberi score 3.
- 4) Untuk jawaban d diberi score 2.
- 5) Untuk jawaban e diberi score 1.

Dari klasifikasi jawaban responden tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi score yang diperoleh menunjukkan semakin baik pula disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Indonesia Steel Tube Works secara hukum resmi berdiri berdasarkan akte pendirian dengan keputusan Menteri Kehakiman No. Y.A.4./12/20 tanggal 17 Mei 1971 yang diberikan kepada :

1. Nissho Iwai Corp. dari Jepang
2. Mariuchi Tube, Ltd dari Jepang ; dan
3. PT. Respati Jaya dari Indonesia.

PT. Indonesia Steel Tube Works dibangun atas kerja sama antara investor Indonesia dan Jepang dan mulai beroperasi tanggal 16 September 1972 berdasarkan Surat Ijin Usaha Industri N0. 24-65/11.01/PT/X/1972 dan diumumkan dalam lembaran berita negara pada tanggal 5 oktober 1972. Adapun komposisi kepemilikan saham terdiri dari :

1. Nissho Iwai Corp. dari Jepang menguasai saham sebesar 35 %.
2. Mariuchi Tube, Ltd dari Jepang menguasai saham sebesar 25 %, dan
3. PT. Respati Jaya dari Indonesia menguasai saham sebesar 40 %.

Perusahaan pengecoran logam dan pembuatan pipa ini didirikan dalam bentuk perseroan terbatas dipimpin oleh Ir. Paolo Mariono, MBA ini berlokasi di Jalan Simongan Raya 105 Semarang Kota Semarang. Pada awal beroperasinya, perusahaan baru memproduksi 2 jenis pipa yaitu *black pipe* dan *galvanized pipe*, yang diproduksi dengan 2 buah mesin pembuat pipa. Seiring dengan perkembangan teknologi dan makin meningkatnya permintaan pipa-pipa besi untuk membangun suatu industri, pabrik ataupun

kawasan industri baru yang banyak membutuhkan pipa-pipa instalasi, maka semenjak tahun 1989 PT. Indonesia Steel Tube Works menambah kapasitas produksi dengan mendatangkan lagi sejumlah 4 mesin pengecoran pipa. Produk yang dihasilkan mulai beragam dengan memproduksi pipa-pipa untuk industri furniture, perakitan sepeda, perakitan sepeda motor, instalasi pabrik dan lain sebagainya. Bahkan mulai tahun 1990 PT. Indonesia Steel Tube Works merupakan supplier tunggal pabrik perakitan sepeda motor merek Yamaha di Indonesia.

Untuk mengatasi jumlah pemesanan pipa-pipa dalam segala macam jenisnya, PT. Indonesia Steel Tube Works kembali mendatangkan mesin-mesin produksi pengecoran pipa sebanyak 6 buah dengan didukung oleh mesin slitter yaitu suatu mesin yang digunakan untuk mengolah dan mengecor logam bahan baku pipa secara otomatis.

Pada tahun 1991 pula didirikan pabrik baru di Jakarta untuk menangani pesanan pipa di wilayah Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi) terutama mensuplai pabrik perakitan sepeda motor, pabrik-pabrik furniture dan kawasan-kawasan industri baru yang dibangun oleh pemerintah di wilayah Tangerang, Bogor dan Bekasi sebagai kawasan industri terpadu.

Ketika mulai berdiri jumlah assets yang dimiliki oleh PT. Indonesia Steel Tube Works sebesar 3 juta US\$. Namun jumlah total assets yang dimiliki saat ini sudah meningkat jauh yaitu sebesar 60 juta US\$ baik yang meliputi assets di kantor pusat dan pabrik Semarang maupun yang berada di Jakarta.

Maksud didirikannya PT. Indonesia Steel Tube Works antara lain adalah :

1. Perseroan terbatas dalam arti yang seluas-luasnya.
2. Mengusahakan pembuatan dan pengecoran logam dalam bentuk pipa.
3. Melakukan kegiatan produksi baik atas perhitungan sendiri ataupun atas tanggungan pihak lain (pesanan) serta usaha-usaha untuk memproduksi berbagai macam pipa.



#### 4.2. Struktur Organisasi

Sebagai pedoman pelaksanaan tiap-tiap bagian organisasi, diperlukan suatu struktur organisasi. Menurut Sutarto (*Sutarto, 1992 : 22*) struktur organisasi adalah gambar yang ditunjukkan dengan kotak atau garis disusun menurut fungsi-fungsi tertentu dan dihubungkan dengan garis saluran wewenang.

Suatu struktur organisasi yang tepat bagi satu perusahaan belum tentu tepat bila diadopsi oleh perusahaan lain. Perbedaan struktur organisasi diantara berbagai perusahaan disebabkan oleh berbagai hal diantaranya seperti jenis pekerjaan, sumber daya manusianya, luas perusahaan dan banyaknya cabang perusahaan. Bila suatu perusahaan semakin berkembang, maka dibutuhkan seorang pimpinan atau manajer yang cakap dan mempunyai kemampuan dalam mengelola perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan baik saat ini maupun dimasa datang. Bila pimpinan tidak mampu mengelola perusahaan, maka kemungkinan besar perusahaan tidak akan bertahan lama dan mengalami kerugian dari tahun ke tahun.

Sehingga untuk membentuk suatu struktur organisasi yang baik, maka ada beberapa pedoman yang harus diperhatikan, diantaranya adalah (*James AF. Stoner, 1992: 12*) :

1. Perumusan tujuan organisasi itu harus berjalan.
2. Pembagian tugas perusahaan.
3. Pendelegasian tugas.
4. Kesatuan perintah dan tanggung jawab.
5. Rentang kekuasaan.
6. Organisasi bersifat flexibel.

Adapun bentuk dari struktur organisasi dapat dibedakan menjadi 3 jenis (*Manullang, 1990 : 20*) yaitu :

### 1. Bentuk Organisasi Garis

Dalam sistem organisasi ini, saluran kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab berjalan dari pucuk pimpinan sampai bawahan melalui garis lurus. Bentuk organisasi ini sangat sederhana, mengandung disiplin kerja yang lebih terjamin karena adanya kesatuan dalam perintah.

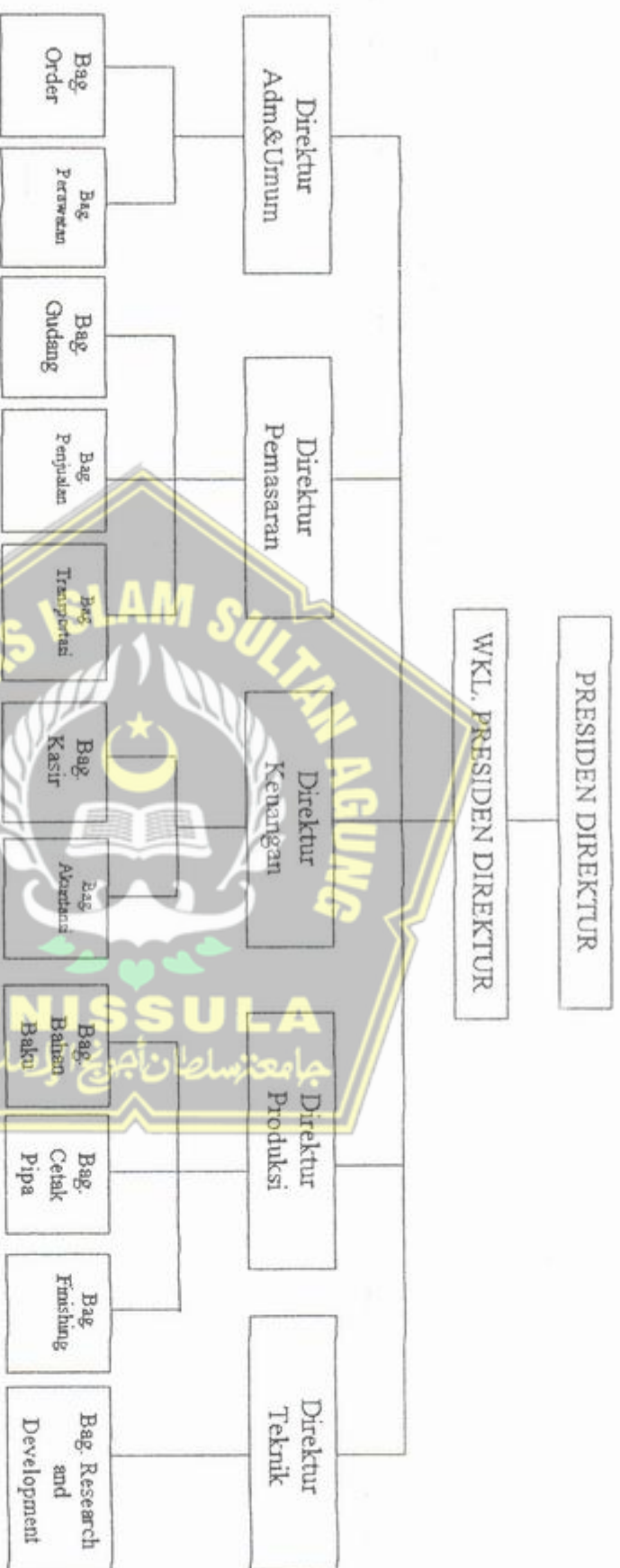
### 2. Bentuk Organisasi Fungsional

Dalam bentuk organisasi fungsional, masing-masing pekerja mempunyai beberapa fungsi dan tanggung jawab yang berlainan. Juga melaksanakan perintah dari beberapa atasan yang masih berhubungan dengan bidang yang ditanganinya.

### 3. Bentuk Organisasi Garis Dan Staff

Bentuk organisasi ini merupakan perpaduan dari kebaikan-kebaikan kedua struktur organisasi terdahulu. Untuk mencapai maksud ini dibentuk staff yang terdiri dari ahli-ahli. Kedudukan staff ini dapat berada atau setingkat dibawah dengan pucuk pimpinan, setingkat dengan kepala bagian atau setingkat dengan mandor.

Struktur organisasi yang dipergunakan PT. Indonesia Steel Tube Works berbentuk struktur organisasi garis, dimana perintah berjalan dari atas kebawah dalam satu arah. Kekuasaan dan tanggung jawab pimpinan berbeda-beda, yang memiliki sejumlah bawahan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan atasannya. Gambar 4.1. berikut akan menyajikan struktur organisasi PT. Indonesia Steel Tube Works.



GAMBAR 4.1 : STRUKTUR ORGANISASI PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS

Sumber : PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS SEMARANG, 2001



Adapun tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Indonesia Steel Tube Works antara lain :

#### 1) Presiden Direktur

Sebagai pimpinan tertinggi pada PT. Indonesia Steel Tube Works, tugas dan tanggung jawab Presiden Direktur antara lain :

- Melakukan dan menyusun suatu perencanaan atas suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- Memimpin para bawahannya untuk bersama-sama melaksanakan rencana kerja yang telah disusun.
- Melaksanakan koordinasi segala jenis pekerjaan yang secara langsung berkaitan dengan bidang yang ditangani.
- Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, membahas dan memecahkan kasus-kasus tertentu bersama para direktur serta membahas kebijaksanaan perusahaan untuk menyusun rencana pada periode selanjutnya.
- Bertanggung jawab atas segala kegiatan operasional perusahaan kepada Dewan Komisaris.
- Bersama-sama dengan para direktur untuk dan atas nama perusahaan secara sah mengikat dan membuat perjanjian dengan pihak lain sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

#### 2) Direktur Administrasi dan Umum

Tugas Direktur Administrasi dan Umum antara lain :

- Mengurus kepentingan ekstern perusahaan seperti hubungan dengan instansi pemerintah dan rekanan perusahaan.

- Mengurus segala kepentingan intern organisasi seperti mengurus masalah tenaga kerja, kesekretariatan dan surat-menyurat dengan rekanan bisnis maupun pihak lain sepengetahuan presiden direktur.
- Mengusahakan dan mengatasi segala macam urusan administrasi perusahaan.

Direktur Administrasi dan Umum membawahi :

- a) Bagian order, bertugas menerima, mencatat dan mengelompokkan pesanan yang masuk ke perusahaan.
- b) Bagian perawatan, bertugas memelihara dan mengusahakan perawatan kekayaan perusahaan seperti gedung, mesin-mesin, kendaraan dan peralatan lainnya.

### 3) Direktur Pemasaran

Tugas dan wewenang Direktur Pemasaran antara lain :

- Melakukan koordinasi atas segala kegiatan-kegiatan yang berhubungan dalam usaha memasarkan produk-produk perusahaan.
- Menghimpun data dalam rangka menyusun rencana pembelian, penyimpanan, pendistribusian, penjualan dan pengeluaran barang dari perusahaan.
- Mengajukan anggaran pemasaran kepada Direktur Utama yang diputuskan dalam rapat dewan direktur.
- Mempunyai hak untuk memberikan bentuk sponsorship suatu kegiatan tertentu sesuai dengan batas-batas yang telah ditentukan perusahaan.

Direktur Pemasaran membawahi :

- a) Bagian Penjualan, bertugas dan bertanggung jawab untuk menjual produk-produk perusahaan ke pasar.
- b) Bagian Gudang, bertugas mengatur penempatan barang-barang hasil produksi yang telah diselesaikan proses produksinya, bertugas mengatur arus keluar masuknya barang yang dijual oleh bagian penjualan.

- c) Bagian Transportasi, bertugas mengatur dan menyelenggarakan pengiriman barang sesuai dengan pesanan dari bagian penjualan.

#### 4) Direktur Keuangan

Tugas Direktur Keuangan antara lain :

- Mencari sumber-sumber dana untuk membelanjai kegiatan operasional perusahaan.
- Mengalokasikan sumber dana yang ada sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang yang ada di perusahaan.

Direktur Keuangan membawahi :

- a) Bagian Kasir, bertugas melaksanakan kegiatan pencatatan penggunaan uang dan keluar-masuknya uang perusahaan.
  - b) Bagian Akuntansi, bertugas dan bertanggung jawab dalam mengadakan laporan keuangan perusahaan, menjaga dan keamanan keluar masuknya uang termasuk pencatatannya, mengadakan pengawasan keluar masuknya uang perusahaan.
- Disamping itu bagian akuntansi bertugas membuat anggaran belanja perusahaan menurut jangka waktu yang telah ditentukan oleh direktur keuangan.

#### 5) Direktur Produksi

Tugasnya :

- Melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kegiatan produksi.
- Melakukan pengawasan terhadap kegiatan produksi perusahaan.

Direktur Produksi membawahi :

- a) Bagian Pengadaan Bahan Baku, bertugas mencatat dan menggolongkan kebutuhan bahan baku, melakukan pembelian dan menggunakan sesuai dengan kebutuhan.



- b) Bagian Cetak Pipa, bertugas melakukan kegiatan proses cetak pipa mulai dari penyiapan bahan baku, memasak bahan baku, memasukkannya ke dalam mesin pencetak pipa sampai pada penyelesaian akhir yaitu proses pendinginan.
- c) Bagian Finishing, bertugas memperbaiki dan meneliti kembali hasil cetak sebelum diserahkan kepada bagian pemasaran\gudang.

#### 6) *Direktur Teknik*

Tugas Direktur Teknik :

- Menyusun anggaran untuk merancang teknik-teknik pembuatan pipa sesuai dengan pesanan dan permintaan pasar.
- Menyelenggarakan pengendalian kualitas hasil produksi agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Direktur Teknik membawahi :

- a) *Bagian Research and Development*, bertugas melakukan usaha-usaha yang berkaitan dengan penyempurnaan kualitas produk yang dihasilkan dan melakukan penelitian dan pengembangan terhadap kemungkinan untuk menciptakan produk baru.

### 4.3. Produksi

#### 4.3.1. Pengadaan Bahan Baku

Bahan baku menjadi bagian terpenting dalam suatu kegiatan produksi, dimana tanpa bahan baku proses produksi tidak akan pernah berlangsung. Bahan baku yang digunakan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works adalah lembaran-lembaran baja yang dipasok oleh PT. Krakatau Steel, sebuah BUMN yang bergerak dibidang *pengadaan bahan baku baja*.

#### 4.3.2. Proses Produksi

Untuk melaksanakan kegiatan produksi maka dibutuhkan mesin-mesin produksi dan peralatan lainnya sebagai pendukung utama jalannya proses produksi. Dalam melaksanakan kegiatan produksi PT. Indonesia Steel Tube Works menggunakan mesin pembuat pipa yang dinamakan mesin *slitter*. Bahan baku berupa lembaran-lembaran baja dimasukkan dalam mesin *slitter* dan pada saat itu pula dioperasikan suatu alat yang dinamakan *numerical servo control*. Yaitu suatu alat yang berfungsi untuk mengatur jumlah produksi batang-batang pipa secara otomatis dengan menggunakan sistem komputer (digital). Alat ini bekerja secara otomatis untuk mengatur berapa banyak unit batang pipa yang diproduksi dan berfungsi untuk mengatur ukuran batang pipa.

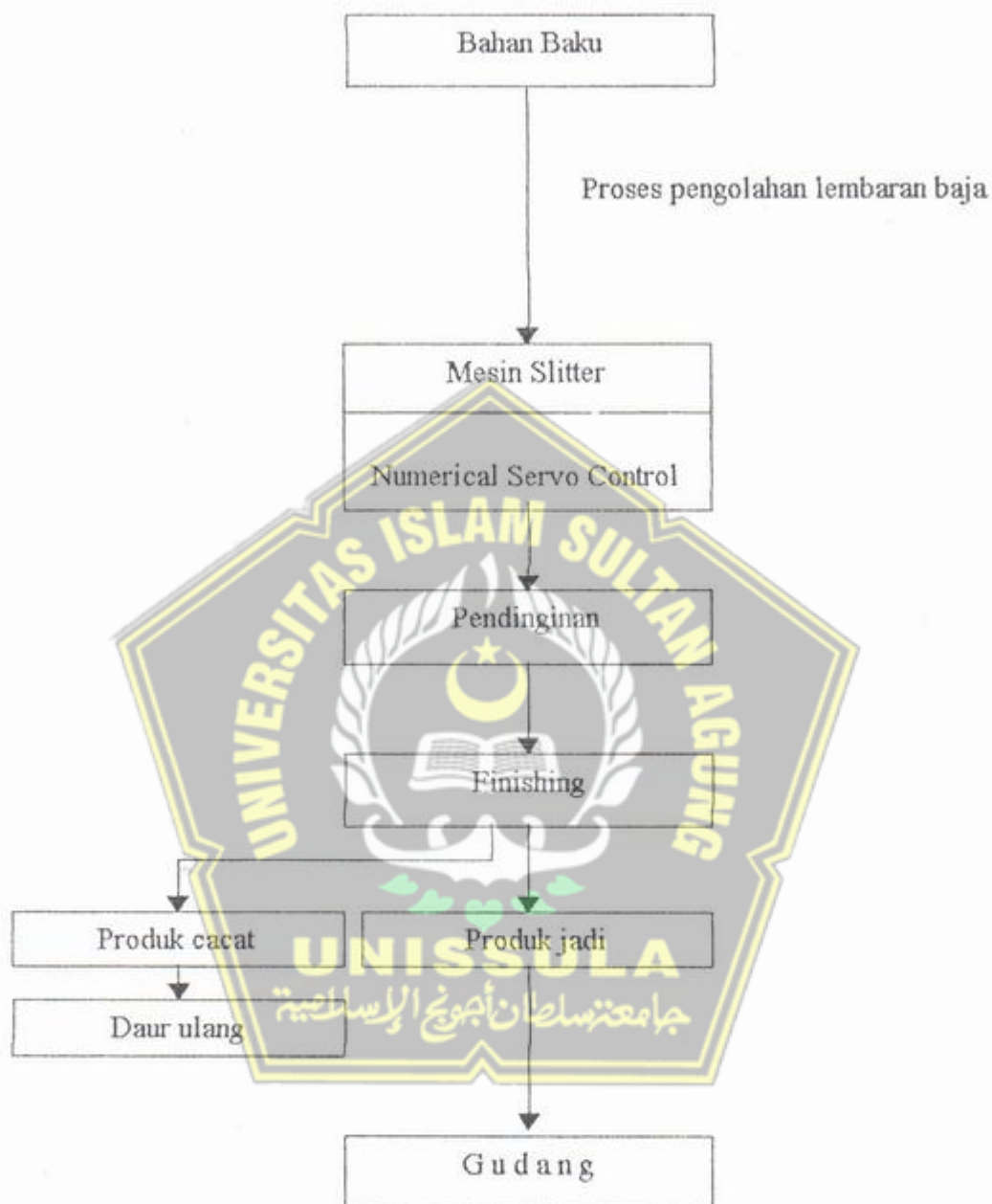
Setelah mesin-mesin bekerja memproses bahan baku, selanjutnya hasil olahan bahan baku tersebut yang sudah menjadi batang pipa dimasukkan dalam proses pendinginan, karena setelah bahan baku diproses oleh mesin *slitter*, produk-produk tersebut masih dalam temperatur yang sangat panas. Setelah proses pendinginan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka hasil produksi berupa batang-batang pipa memasuki proses *finishing* yaitu pemeriksaan akhir sebelum barang tersebut dikirim ke gudang. Dalam proses *finishing* dilakukan pemeriksaan kembali apakah produk pipa tersebut sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disamping itu untuk menguji apakah batang pipa tersebut terdapat cacat atau bocor dalam setiap batangnya. Dalam proses *finishing* ini, khususnya untuk barang yang sifatnya pesanan, dilakukan pemrosesan lebih lanjut seperti pemberian anti karat pada batang pipa untuk pesanan perakitan sepeda dan sepeda motor.

Setelah proses *finishing* selesai maka dipersiapkan tempat terlebih dahulu oleh bagian gudang sebelum barang-barang tersebut dikeluarkan oleh perusahaan kepada pemesan. Setelah gudang dipersiapkan dengan baik, maka batang pipa yang tersebut dibawa ke gudang.

Adapun skema proses produksi yang dilakukan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works adalah sebagai berikut :







**Gambar 4.2 :** Bagan Proses Produksi PT. Indonesia Steel Tube Works

**Sumber :** PT. Indonesia Steel Tube Works, 2001

#### 4.3.3. Hasil Produksi

Berdasarkan pada jenis usaha PT. Indonesia Steel Tube Works yaitu pembuatan dan pengecoran pipa, maka produk yang dihasilkan adalah batang-batang pipa menurut jenis, ukuran dan sifat-sifat tertentu. Sehingga dalam hal ini produk yang dihasilkan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works diklasifikasikan menjadi 3 jenis hasil produksi, yaitu :

##### 1. *Galvanized pipe*

Ciri-ciri pipa *galvanized pipe* antara lain :

- ☐ Berwarna perak yang dilapisi dengan zat anti karat
- ☐ Ukuran batang pipa bervariasi mulai dari ¼ dim sampai dengan ukuran besar lebih dari 10 dim
- ☐ Digunakan untuk keperluan pembangunan instalasi seperti instalasi pabrik, instalasi PLN, instalasi untuk gedung-gedung bertingkat, instalasi limbah pabrik dan instalasi pipa air minum seperti PDAM.

##### 2. *Black pipe*

Ciri-ciri pipa *black pipe* antara lain :

- ☐ Berwarna hitam dan tidak dilapisi anti karat.
- ☐ Ukuran pipa bervariasi seperti pada ukuran *galvanized pipe*.
- ☐ Diproduksi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum dan,

##### 3. *Mechanical tube*

Ciri-ciri *mechanical tube* antara lain :

- ☐ Diproduksi dalam variasi ukuran kecil maksimal 3 dim
- ☐ Diproduksi tidak berdasarkan standar namun berdasarkan permintaan pelanggan.

- Merupakan barang yang bersifat pesanan sehingga diperlukan design khusus untuk memproduksinya.
- Digunakan untuk industri furniture, perakitan sepeda dan perakitan sepeda motor dan industri-industri lain yang memakai kerangka pipa.
- Merupakan barang yang bersifat pesanan, tidak diproduksi secara massal dan tidak dijual dipasar umum.

#### 4.4. Personalia

##### 4.4.1. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja didalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, sebab tenaga kerja merupakan pelaku organisasi. Tenaga kerja yang bekerja terdiri atas tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita.

Karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works dibagi menjadi dua golongan :

1. Karyawan Kantor, berjumlah 44 orang yang terdiri dari atas 11 orang laki-laki dan 33 wanita.
2. Karyawan Lapangan, yang berjumlah 290 orang yang semuanya laki-laki. Karyawan lapangan ini terdiri atas karyawan bagian produksi sebanyak 260 orang, sedangkan sisanya adalah salesman, pengemudi, security, room boy dan tenaga bongkar muat.

##### 4.4.2. Dasar Pemberian Upah

Sistem pengupahan yang berlaku di PT. Indonesia Steel Tube Works ialah Upah Bulanan. Berlaku bagi mereka yang bekerja pada semua bidang pekerjaan. Biasanya upah karyawan ini dibeikan setiap akhir bulan dan besarnya upah tergantung dari tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja masing-masing karyawan.



#### 4.4.3. Jaminan Sosial Yang Diberikan

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

##### 1. Kesehatan Dan Pengobatan

Pelayanan kesehatan dan pengobatan ini diberikan kepada setiap karyawan secara cuma-cuma. Bahkan apabila ada salah seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja misalnya, perusahaan segera memberi rekomendasi untuk perawatan di rumah sakit yang telah ditunjuk. Dalam hal ini adalah RS Telogorejo Semarang.

##### 2. Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua kepada karyawan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang telah ditangani secara kolektif oleh perusahaan melalui PT. Jamsostek sebagai badan yang menangani masalah kesejahteraan karyawan.

##### 3. Dispensasi Kerja

PT. Indonesia Steel Tube Works memberikan ijin meninggalkan pekerjaan kepada karyawannya yang karena sesuatu hal tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya. Pemberian ijin meninggalkan pekerjaan ini meliputi :

1. Dispensasi yang disebabkan karena karyawan melangsungkan pernikahan diberikan ijin selama 5 hari kerja.
2. Dispensasi yang disebabkan karena istri karyawan melahirkan anak diberi ijin selama 2 hari kerja.
3. Suami/ Istri meninggal dunia maka kepada mereka diperbolehkan meninggalkan pekerjaannya selama 3 hari kerja.
4. Dispensasi yang disebabkan karena terjadi kecelakaan kerja, pemberian ijin tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan.

#### 4.5. Pemasaran

Fungsi pemasaran memegang peranan penting bagi perusahaan, karena apabila pemasarannya mengalami kemacetan dalam arti hasil produksinya tidak laku dijual, maka hasil produksi tersebut akan menumpuk di gudang dan ini akan berakibat langsung pada keuangan perusahaan. Oleh karenanya kegiatan pemasaran haruslah berkembang untuk meningkatkan penjualan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan terjamin dimasa kini yang penuh dengan persaingan.

##### 4.5.1. Daerah Pemasaran

Dalam memasarkan hasil produksinya daerah pemasaran dari PT. Indonesia Steel Tube Works antara lain sebagai berikut : Semarang, Cirebon, Yogyakarta, Solo, Surabaya, Jakarta, Ujung Pandang (Makasar), Bandung, Lampung, Pontianak, Medan. Sedangkan untuk luar negeri adalah Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, Hongkong, India dan Iran.

##### 4.5.2. Saluran Distribusi

Saluran distribusi merupakan panjang jalur atau tahapan yang dilakukan dan dilalui dalam menyalurkan hasil produksinya hingga sampai ke tangan konsumen. Saluran distribusi yang digunakan oleh PT. Indonesia Steel Tube Works ada empat macam, yaitu :

1. Perusahaan - Perwakilan - Agen - Pengecer - Konsumen.
2. Perusahaan - Perwakilan - Pedagang Besar - Pengecer - Konsumen.
3. Perusahaan - Perwakilan - Agen - Pedagang Besar - Pengecer - Konsumen.
4. Perusahaan - Pengecer - Konsumen.

#### 4.5.3. Promosi

Salah satu fokus utama dari promosi penjualan adalah untuk menarik konsumen agar mau membeli produk yang dijual perusahaan. Adapun media yang digunakan perusahaan membuat dan memasang *billboard* pada tempat agen, perwakilan dan pengecer, membuka stand di tempat pameran dan bekerja sama dengan memberikan sponsor bagi suatu event tertentu.





## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan identitas responden dan hasil-hasil yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja bagian produksi PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. Di sini akan dapat di lihat bagaimana variabel-variabel disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Di samping itu juga akan diuraikan lebih lanjut mengenai data yang diperoleh dari penelitian disertai dengan analisis dari data tersebut serta pengujian dari hipotesis yang diajukan.

#### 5.1. Analisis Kualitatif

Merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis. Analisis ini berupa pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, pemikiran dan pertimbangan yang sifatnya subyektif. Analisis ini dimaksudkan untuk mendukung memperjelas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

Dalam analisis kualitatif ini akan diuraikan mengenai gambaran umum responden. Responden dipilih secara acak atau random dalam arti pengambilan responden sebagai sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan tidak memilih atau tidak membedakan masing-masing responden karena sifat homogenitas karakteristik masing-masing responden. Sehingga seluruh individu mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel dalam penelitian ini. Dalam mengidentifikasi responden, data-data yang telah diperoleh tentang identitas responden akan dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan.

##### 5.1.1. Umur Responden

Umur sangat berpengaruh terhadap semangat kerja terutama berkaitan dengan kondisi fisik seorang tenaga kerja. Dengan kondisi fisik yang baik dan segar, seorang karyawan cenderung memiliki rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan

mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Tabel 5.1.1 di bawah ini akan memberikan gambaran tentang umur responden.

**Tabel 5.1.1.**

**Umur Responden**

| No.    | Umur          | Frekwensi | Prosentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1      | 20 - 29 tahun | 23        | 46%            |
| 2      | 30 - 39 tahun | 14        | 28%            |
| 3      | 40 - 49 tahun | 11        | 22%            |
| 4      | 50 - 59 tahun | 2         | 4%             |
| 5      | > 60 tahun    | -         | -              |
| Jumlah |               | 50        | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang dipilih, responden yang paling dominan berusia antara 20 - 29 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 46% dari responden yang dipilih, kemudian diikuti oleh kelompok responden yang berusia antara 30 - 39 tahun dengan frekwensi sebanyak 14 orang (28%), responden dengan usia antara 40 - 49 tahun sebanyak 11 orang (22%). Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berusia antara 50 - 59 tahun yang berjumlah 2 orang atau sebesar 4% dari total sampel.

### 5.1.2. Jenis Kelamin Responden

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini lebih didasarkan pada sifat pekerjaan. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, ketekunan dan kecermatan, penggunaan tenaga kerja wanita akan lebih dominan. Sedangkan pekerjaan yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan menyangkut teknis pekerjaan, tenaga kerja pria lebih diutamakan. Tabel di bawah ini akan menyajikan gambaran tentang pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 5.1.2.**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
|-----|---------------|--------|----------------|
| 1   | Pria          | 50     | 100%           |
| 2   | Wanita        | -      | -              |
|     | Jumlah        | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Dari tabel 5.1.2. di atas nampak terlihat bahwa dari 50 responden yang diteliti, semuanya merupakan tenaga kerja pria. Hal ini disebabkan pekerjaan yang ada di PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang merupakan pekerjaan pengecoran logam dalam hal ini membuat pipa. Hal ini sangat mengandalkan kekuatan fisik, sifat pekerjaannya adalah menyangkut masalah teknis, disamping kecermatan dan ketelitian dalam bekerja untuk menghasilkan output yang baik.

#### 5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan perintah atau instruksi yang diberikan atasannya. Tetapi dengan pertimbangan bahwa sifat pekerjaan lebih banyak mengandalkan tenaga fisik, perusahaan umumnya cenderung untuk menggunakan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah tetapi disertai dengan memberikan pelatihan secara praktek terlebih dahulu. Tabel 5.1.3. di bawah ini akan memberikan gambaran tentang tingkat pendidikan responden.

**Tabel 5.1.3.**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
|-----|--------------------|--------|----------------|
| 1   | SLTA               | 35     | 70%            |
| 2   | SLTP               | 12     | 24%            |
| 3   | SD                 | 3      | 6%             |
|     | Jumlah             | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001



Dari tabel 5.1.3. di atas nampak terlihat bahwa dari 50 responden yang diteliti, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA paling dominan dibandingkan dengan SLTP dan SD yaitu sebanyak 35 orang atau 70% dari total sampel. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SLTP berjumlah 12 orang atau sebesar 24%. Responden dengan tingkat pendidikan SD merupakan jumlah responden paling kecil sebanyak 3 orang atau 6% dari total sampel.

#### 5.1.4. Status Perkawinan

Tenaga kerja yang sudah menikah umumnya lebih giat bekerja karena berkewajiban memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Sedangkan tenaga kerja yang belum menikah juga giat bekerja dengan harapan upah yang mereka terima dapat ditabung untuk kepentingan masa depannya. Berikut ini disajikan tabel 5.1.4. yang memberikan gambaran mengenai status perkawinan responden.

**Tabel 5.1.4.**  
**Status Perkawinan Responden**

| No. | Status Perkawinan | Jumlah | Prosentase (%) |
|-----|-------------------|--------|----------------|
| 1   | Sudah Menikah     | 37     | 74%            |
| 2   | Belum Menikah     | 13     | 26%            |
|     | Jumlah            | 50     | 100%           |

Sumber: data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 5.1.4. di atas nampak terlihat bahwa responden yang telah menikah sebanyak 37 responden atau 74 % dari total sampel, sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 13 responden atau sebesar 26 % dari total sampel.

#### 5.2. Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi semangat karyawan. Untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan disiplin dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan dapat dilihat melalui indikator-indikator : penggunaan jam kerja, patuh terhadap instruksi atasan, patuh terhadap peraturan tata

tertib perusahaan, pemakaian seragam kerja, pemakaian alat dan perlengkapan dan bekerja dengan mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan. Dibawah ini akan disajikan tabel yang menggambarkan penggunaan jam kerja.

**Tabel 5.2.1**  
**Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Jam Kerja**

| No     | Keterangan         | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|--------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu Tepat Waktu | 18     | 36%            |
| 2      | Sering Tepat Waktu | 25     | 50%            |
| 3      | Kadang-kadang      | 7      | 12%            |
| 4      | Jarang             | -      | -              |
| 5      | Tidak tepat waktu  | -      | -              |
| Jumlah |                    | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.2.1 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan mengenai penggunaan jam kerja. Berdasarkan tabel 5.2.1, dapat diketahui bahwa kelompok responden yang memberikan jawaban sering tepat waktu paling dominan yaitu sebanyak 25 responden (50%) dari total sampel, diikuti oleh kelompok responden yang memberi jawaban selalu tepat waktu sebanyak 18 orang (36%). Sedangkan kelompok responden yang paling rendah frekwensinya adalah yang memberikan jawaban kadang-kadang tepat waktu dalam menggunakan jam kerja yaitu sebanyak 7 orang atau 12% dari total sampel.

**Tabel 5.2.2**  
**Tanggapan Responden Terhadap Instruksi Atasan**

| No     | Keterangan         | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|--------------------|--------|----------------|
| 1      | Sangat Patuh       | 14     | 28%            |
| 2      | Patuh              | 25     | 50%            |
| 3      | Kurang Patuh       | 11     | 22%            |
| 4      | Tidak Patuh        | -      | -              |
| 5      | Sangat Tidak Patuh | -      | -              |
| Jumlah |                    | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.2.2 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai tanggapan terhadap instruksi atasan. Berdasarkan tabel 5.2.2. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban patuh terhadap instruksi atasan yaitu sebanyak 25 responden atau 50% dari total sampel, diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban sangat patuh terhadap instruksi atasan sebanyak 14 orang (28%). Sedangkan kelompok responden yang paling rendah adalah yang memberikan jawaban kurang patuh terhadap instruksi atasan yaitu sebanyak 11 orang (22%) dari total sampel.

**Tabel 5.2.3**  
**Tanggapan Terhadap Peraturan Perusahaan**

| No     | Keterangan         | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|--------------------|--------|----------------|
| 1      | Sangat Patuh       | 31     | 62%            |
| 2      | Patuh              | 19     | 38%            |
| 3      | Kurang Patuh       | -      | -              |
| 4      | Tidak Patuh        | -      | -              |
| 5      | Sangat Tidak Patuh | -      | -              |
| Jumlah |                    | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.2.3 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai tanggapan terhadap peraturan perusahaan. Berdasarkan tabel 5.2.3 dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat patuh terhadap peraturan perusahaan yaitu sebanyak 31 orang (62%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban patuh terhadap peraturan perusahaan sebanyak 19 orang atau 38 % dari total sampel.

**Tabel 5.2.4**  
**Tanggapan Terhadap Pemakaian Seragam Kerja**

| No     | Keterangan           | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|----------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu Memakai       | 15     | 30%            |
| 2      | Seringkali Memakai   | 16     | 32%            |
| 3      | Kadang-kadang        | 10     | 20%            |
| 4      | Jarang Memakai       | 9      | 18%            |
| 5      | Tidak Pernah Memakai | -      | -              |
| Jumlah |                      | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001



Tabel 5.2.4 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai pemakaian seragam kerja. Berdasarkan tabel 5.2.4 dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban seringkali memakai seragam kerja yaitu sebanyak 16 orang (32%), kelompok responden yang memberikan jawaban selalu memakai seragam kerja sebanyak 15 orang (30%), kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang memakai seragam kerja sebanyak 10 orang (20%) dan kelompok responden yang paling rendah adalah yang memberikan jawaban jarang memakai seragam kerja yaitu sebanyak 9 orang (18%) dari total sampel.

Tabel 5.2.5  
Tanggapan Terhadap Penggunaan Alat dan Perlengkapan Kerja

| No     | Keterangan           | Jumlah | Presentase (%) |
|--------|----------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu Memakai       | 25     | 50%            |
| 2      | Seringkali Memakai   | 7      | 14%            |
| 3      | Kadang-kadang        | 18     | 36%            |
| 4      | Jarang Memakai       | -      | -              |
| 5      | Tidak Pernah Memakai | -      | -              |
| Jumlah |                      | 50     | 100%           |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.2.5 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai pemakaian alat dan perlengkapan kerja. Berdasarkan tabel 5.2.5 dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban selalu memakai alat dan perlengkapan kerja yaitu sebanyak 25 responden (50%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang memakai alat dan perlengkapan kerja sebanyak 18 orang (36%), sedangkan kelompok responden yang paling rendah frekwensinya adalah yang memberikan jawaban seringkali memakai seragam kerja yaitu sebanyak 7 orang (14%) dari total sampel.

**Tabel 5.2.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Metode Kerja**

| No            | Keterangan         | Jumlah    | Prosentase (%) |
|---------------|--------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Patuh       | 16        | 32%            |
| 2             | Patuh              | 25        | 50%            |
| 3             | Kurang Patuh       | 9         | 18%            |
| 4             | Tidak Patuh        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Patuh | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>50</b> | <b>100%</b>    |

Sumber : data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.2.6 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai metode kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan tabel 5.2.6 dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban patuh terhadap metode kerja yaitu sebanyak 25 responden (50%) dari total sampel, diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban sangat patuh sebanyak 16 orang (32%), sedangkan kelompok responden yang paling rendah frekwensinya adalah yang memberikan jawaban kurang patuh terhadap metode kerja yaitu sebanyak 9 orang (18%) dari total sampel.

Untuk mengetahui keseluruhan nilai skor jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel disiplin kerja dapat di lihat pada lampiran 2.

### 5.3. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang atau organisasi yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Sedemikian pentingnya motivasi sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga pemberian motivasi dapat ditujukan kepada pengaraham potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan motivasi dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan dapat dilihat melalui indikator-indikator : alasan utama karyawan bekerja, keinginan untuk mengembangkan diri, harapan terhadap suatu pekerjaan, harapan untuk mendapatkan penghargaan, harapan adanya jaminan dan keamanan kerja, harapan adanya pemberian insentif serta prestasi kerja setelah memperoleh pujian dan penghargaan. Dibawah ini akan disajikan tabel yang menggambarkan tentang alasan utama karyawan bekerja.

**Tabel 5.3.1.**

**Tanggapan Responden Tentang Alasan Karyawan Bekerja**

| No     | Keterangan          | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------------|--------|----------------|
| 1      | Sangat Setuju       | 38     | 76%            |
| 2      | Setuju              | 12     | 24%            |
| 3      | Kurang setuju       | -      | -              |
| 4      | Tidak Setuju        | -      | -              |
| 5      | Sangat Tidak Setuju | -      | -              |
| Jumlah |                     | 50     | 100%           |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 5.3.1. di atas dapat dijelaskan bahwa kelompok responden yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan bahwa upah yang diterima merupakan alasan utama karyawan bekerja adalah yang paling dominan yaitu sebanyak 38 orang (76%), sisanya adalah kelompok responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 12 orang (24%) dari total sampel.

**Tabel 5.3.2.**

**Tanggapan Responden Tentang Keinginan Mengembangkan Diri**

| No     | Keterangan             | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|------------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu punya keinginan | 22     | 44%            |
| 2      | Sering punya keinginan | 17     | 34%            |
| 3      | Cukup punya keinginan  | 5      | 10%            |
| 4      | Jarang punya keinginan | -      | -              |
| 5      | Tidak punya keinginan  | 6      | 12%            |
| Jumlah |                        | 50     | 100%           |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001



**Tabel 5.3.4.**  
**Tanggapan Terhadap Pujian dan Penghargaan**

| No     | Keterangan    | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu        | 15     | 30%            |
| 2      | Sering        | 13     | 26%            |
| 3      | Kadang-kadang | 9      | 18%            |
| 4      | Jarang        | 7      | 14%            |
| 5      | Tidak pernah  | 6      | 12%            |
| Jumlah |               | 50     | 100%           |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 5.3.4. di atas dapat diperoleh gambaran tentang jawaban responden terhadap pertanyaan apakah atasan memberikan pujian dan penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kelompok responden paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban selalu mendapat pujian dan penghargaan dari atasan yaitu berjumlah 15 responden atau (30%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban sering mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan yaitu sebanyak 13 orang (26%), kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan sebanyak 9 orang (18%), kelompok responden yang memberikan jawaban jarang mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan yaitu sebanyak 7 orang (14%). Sedangkan kelompok responden terendah adalah responden yang memberikan jawaban tidak pernah mendapat pujian dan penghargaan dari atasan yaitu sebanyak 6 responden (12%) dari total sampel.

**Tabel 5.3.5.**  
**Tanggapan Tentang Harapan Adanya Jaminan Keamanan Dan Keselamatan Kerja**

| No     | Keterangan            | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|-----------------------|--------|----------------|
| 1      | Sangat berharap       | 21     | 42%            |
| 2      | Sering berharap       | 29     | 58%            |
| 3      | Cukup berharap        | -      | -              |
| 4      | Jarang berharap       | -      | -              |
| 5      | Tidak pernah berharap | -      | -              |
| Jumlah |                       | 50     | 100%           |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Berdasarkan tabel 5.3.5. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang dominan adalah responden yang memberikan jawaban sering mengharap adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja dari perusahaan yaitu sebanyak 29 orang (58%), sisanya 21 responden lainnya (42%) memberikan jawaban sangat mengharap adanya adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja dari perusahaan.

**Tabel 5.3.6.**  
**Tanggapan Responden Tentang Harapan Adanya**  
**Pemberian Insentif dan Bonus**

| No     | Keterangan            | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|-----------------------|--------|----------------|
| 1      | Sangat berharap       | 24     | 48%            |
| 2      | Sering berharap       | 26     | 52%            |
| 3      | Cukup berharap        | -      | -              |
| 4      | Jarang berharap       | -      | -              |
| 5      | Tidak pernah berharap | -      | -              |
| Jumlah |                       | 50     | 100%           |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.3.6. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan apakah responden mengharap adanya insentif dan bonus dari perusahaan. Berdasarkan tabel 5.3.6. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sering mengharap adanya insentif dan bonus dari perusahaan yaitu sebanyak 26 orang (52%), sisanya merupakan kelompok responden yang memberikan jawaban sangat mengharap adanya insentif dan bonus dari perusahaan yaitu sebanyak 24 orang (48%).

**Tabel 5.3.7.**  
**Tanggapan Setelah Diberikan Pujian Dan Penghargaan**

| No     | Keterangan    | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu        | 6      | 12%            |
| 2      | Sering        | 17     | 34%            |
| 3      | Kadang-kadang | 13     | 26%            |
| 4      | Jarang        | 5      | 10%            |
| 5      | Tidak pernah  | 9      | 18%            |
| Jumlah |               | 50     | 100%           |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.3.7. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan apakah responden akan bekerja lebih giat setelah diberikan pujian dan penghargaan dari perusahaan berdasarkan hasil kerja yang mereka capai. Berdasarkan tabel 5.3.7. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sering bekerja lebih giat setelah diberi pujian dan penghargaan yaitu sebanyak 17 orang (34%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang bekerja lebih giat sebanyak 13 orang (26%), kelompok responden yang memberikan jawaban tidak pernah bekerja lebih giat sebanyak 9 orang (18%), kelompok responden yang memberikan jawaban selalu bekerja lebih giat sebanyak 6 orang (12%). Sedangkan kelompok responden yang memberikan jawaban jarang bekerja lebih giat adalah yang paling rendah yaitu sebanyak 5 orang (10%) dari total sampel.

Untuk mengetahui keseluruhan nilai jawaban responden mengenai variabel motivasi berdasarkan indikator-indikator yang telah disebutkan sebelumnya, dapat dilihat pada lampiran 3.

#### 5.4. Variabel Semangat Kerja

Setiap perusahaan hendaknya selalu berusaha agar semangat kerja yang tinggi para karyawan akan mampu menghasilkan suatu produk dengan kualitas yang selalu meningkat dan kuantitas yang terus bertambah. Dengan demikian perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar dan sebagai timbal baliknya perusahaan harus betul-betul memperhatikan aspek-aspek yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Untuk melihat keadaan semangat kerja karyawan pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang, berikut ini akan dapat dilihat sejumlah tabel yang menggambarkan tentang keadaan semangat kerja para karyawan yang dicerminkan dari beberapa indikator semangat kerja.



Tabel 5.4.1.  
Tanggapan Respponden Mengenai Tata Tertib Presensi

| No     | Keterangan           | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|----------------------|--------|----------------|
| 1      | Sangat memperhatikan | 34     | 68 %           |
| 2      | Sering memperhatikan | 16     | 32 %           |
| 3      | Cukup memperhatikan  | -      | -              |
| 4      | Kurang memperhatikan | -      | -              |
| 5      | Tidak memperhatikan  | -      | -              |
| Jumlah |                      | 50     | 100 %          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.1 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan apakah mereka selalu memperhatikan tata tertib presensi sehari-hari. Berdasarkan tabel 5.4.1 dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban sangat memperhatikan tata tertib presensi, yaitu sebanyak 34 responden atau 68 % dari total sampel. Sedangkan sisanya adalah kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa mereka sering memperhatikan tata tertib presensi sehari-hari yang berjumlah 16 responden atau 32 % dari total sampel.

Tabel 5.4.2.  
Tanggapan Mengenai Waktu Kedatangan Di Tempat Kerja

| No     | Keterangan               | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|--------------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu tepat waktu       | 25     | 50 %           |
| 2      | Sering tepat waktu       | 13     | 26 %           |
| 3      | Kadang-kadang            | 12     | 24 %           |
| 4      | Sering tidak tepat waktu | -      | -              |
| 5      | Selalu tidak tepat waktu | -      | -              |
| Jumlah |                          | 50     | 100 %          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.2 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan apakah mereka datang di tempat kerja tepat waktu. Berdasarkan tabel 5.4.2 dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa mereka datang di tempat kerja selalu tepat waktu, yaitu sebanyak 25 orang (50%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan

jawaban sering tepat waktu sebanyak 13 orang (26%). Sisanya adalah kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa kadang-kadang mereka datang di tempat kerja tepat waktu adalah yang paling rendah, berjumlah 12 responden (24%) dari total sampel.

Tabel 5.4.3.  
Tanggapan Mengenai Pelanggaran Terhadap Peraturan

| No     | Keterangan    | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1      | Tidak pernah  | 25     | 50 %           |
| 2      | Jarang        | 1      | 2%             |
| 3      | Kadang-kadang | 13     | 26%            |
| 4      | Sering        | 11     | 22%            |
| 5      | Selalu        | -      | -              |
| Jumlah |               | 50     | 100 %          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.3 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan apakah mereka pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan tabel 5.4.3 dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling tinggi adalah responden yang memberikan jawaban tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yaitu sebanyak 36 orang (52%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang melanggar peraturan perusahaan yaitu sebanyak 13 orang (26%), kelompok responden yang memberikan jawaban sering melakukan pelanggaran sebanyak 11 orang (22%). Sedangkan kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa mereka jarang melakukan pelanggaran terhadap peraturan adalah yang paling sedikit yaitu 1 orang (2%) dari total sampel.

**Tabel 5.4.4.**  
**Tanggapan Mengenai Frekwensi Meninggalkan Pekerjaan**

| No            | Keterangan          | Jumlah    | Prosentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Tidak pernah        | 17        | 32 %           |
| 2             | Jarang              | 13        | 26 %           |
| 3             | Kadang-kadang       | 14        | 28 %           |
| 4             | Sering meninggalkan | -         | -              |
| 5             | Selalu meninggalkan | 6         | 12%            |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.4 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden atas pertanyaan apakah mereka pernah meninggalkan pekerjaan minimal satu kali dalam satu bulan kerja selama tiga bulan terakhir. Berdasarkan tabel 5.4.4. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa mereka tidak pernah meninggalkan pekerjaan yaitu sebanyak 17 orang (32%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang meninggalkan pekerjaan yaitu sebanyak 14 orang (28%), kelompok responden yang memberikan jawaban jarang meninggalkan pekerjaan sebanyak 13 orang (26%). Sisanya adalah kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa mereka selalu pernah meninggalkan pekerjaan minimal satu kali dalam satu bulan kerja adalah yang paling sedikit, berjumlah 6 orang (12%) dari total sampel.

**Tabel 5.4.5.**  
**Tanggapan Kepuasan Terhadap Pekerjaan**

| No            | Keterangan          | Jumlah    | Prosentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat menyenangkan | 19        | 38 %           |
| 2             | Menyenangkan        | 18        | 36 %           |
| 3             | Cukup menyenangkan  | 7         | 14 %           |
| 4             | Kurang menyenangkan | -         | -              |
| 5             | Tidak menyenangkan  | 6         | 12 %           |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001



Tabel 5.4.5. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai kepuasan terhadap pekerjaan. Berdasarkan tabel 5.4.5. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa pekerjaan yang mereka geluti sangat menyenangkan, yaitu sebanyak 19 orang (38%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban menyenangkan sebanyak 18 orang (32%), kelompok responden yang memberikan jawaban cukup menyenangkan sebanyak 7 orang (14%). Sisanya merupakan kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa pekerjaan yang mereka geluti tidak menyenangkan adalah yang paling sedikit, berjumlah 6 responden atau 12 % dari total sampel.

Tabel 5.4.6.  
Tanggapan Mengenai Pencapaian Output Yang Dihasilkan

| No     | Keterangan           | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|----------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu sesuai target | 27     | 54 %           |
| 2      | Sering sesuai target | 13     | 26 %           |
| 3      | kadang-kadang sesuai | 9      | 18 %           |
| 4      | jarang sesuai target | 1      | 2%             |
| 5      | selalu tidak sesuai  | -      | -              |
| Jumlah |                      | 50     | 100 %          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.6. di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai tingkat output yang dihasilkan. Berdasarkan tabel 5.4.6. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa output yang dihasilkan selalu memenuhi target, yaitu sebanyak 27 orang (54%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban sering memenuhi target sebanyak 13 orang (26%), kelompok responden yang memberikan jawaban kadang-kadang sesuai target sebanyak 9 orang (18%). Sedangkan kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa output yang dihasilkan selalu tidak sesuai target adalah yang paling sedikit, sebanyak 1 orang (2%) dari total sampel.

**Tabel 5.4.7.**  
**Tanggapan Mengenai Kesiediaan Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja**

| No     | Keterangan                | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|---------------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu bekerja sama       | 17     | 34 %           |
| 2      | Sering bekerja sama       | 23     | 46 %           |
| 3      | kadang-kadang             | 4      | 8 %            |
| 4      | jarang bekerja sama       | 6      | 12%            |
| 5      | selalu tidak bekerja sama | -      | -              |
| Jumlah |                           | 50     | 100 %          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.7 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja. Berdasarkan tabel 5.4.7. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa mereka sering bersedia bekerja sama dengan rekan kerja, yaitu sebanyak 23 orang (46%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban selalu bekerja sama dengan rekan kerja sebanyak 17 orang (34%), kelompok responden yang memberikan jawaban jarang bekerja sama dengan rekan kerja sebanyak 6 orang (12%). Sedangkan kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa mereka kadang-kadang bersedia bekerja sama dengan rekan kerja adalah yang paling sedikit yang berjumlah 4 responden atau 8% dari total sampel.

**Tabel 5.4.8.**  
**Tanggapan Mengenai Penggunaan Waktu Istirahat**

| No     | Keterangan               | Jumlah | Prosentase (%) |
|--------|--------------------------|--------|----------------|
| 1      | Selalu tepat waktu       | 13     | 26 %           |
| 2      | Sering tepat waktu       | 15     | 30 %           |
| 3      | kadang-kadang            | 12     | 24 %           |
| 4      | jarang tepat waktu       | -      | -              |
| 5      | selalu tidak tepat waktu | 10     | 20 %           |
| Jumlah |                          | 50     | 100 %          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.8 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai penggunaan waktu istirahat. Berdasarkan tabel 5.4.8. dapat diketahui bahwa kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa mereka sering tepat waktu dalam menggunakan waktu istirahat, yaitu sebanyak 15 orang (30%), kelompok responden yang memberikan jawaban selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat sebanyak 13 orang (26%), kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa mereka kadang-kadang tepat waktu dalam menggunakan waktu istirahat adalah yang paling sedikit yang berjumlah 12 orang (24%). Sedangkan sisanya merupakan kelompok responden yang memberikan jawaban selalu tidak tepat waktu sebanyak 10 orang (20%) dari total sampel.

Tabel 5.4.9.  
Tanggapan Mengenai Ijin Tidak Masuk Kerja

| No            | Keterangan         | Jumlah    | Prosentase (%) |
|---------------|--------------------|-----------|----------------|
| 1             | Tidak pernah ijin  | 29        | 54 %           |
| 2             | Jarang ijin        | 11        | 26 %           |
| 3             | kadang-kadang ijin | 10        | 20 %           |
| 4             | Sering ijin        | -         | -              |
| 5             | Selalu ijin        | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

Sumber : Data primer yang diolah, 2001

Tabel 5.4.9 di atas memberikan gambaran tentang jawaban responden mengenai ijin tidak masuk kerja. Berdasarkan tabel 5.4.9 dapat diketahui bahwa jumlah kelompok responden yang paling dominan adalah responden yang memberikan jawaban bahwa mereka tidak pernah ijin untuk meninggalkan pekerjaan dalam arti mereka selalu masuk kerja, yaitu sebanyak 29 orang (54%), diikuti oleh kelompok responden yang memberikan jawaban jarang ijin untuk meninggalkan pekerjaan sebanyak 11 orang (22%). Sedangkan kelompok responden yang memberikan jawaban bahwa mereka kadang-kadang ijin untuk tidak masuk kerja adalah yang paling sedikit yang berjumlah 10 responden atau 20% dari total sampel.



Dari keseluruhan tanggapan responden terhadap beberapa indikator semangat kerja dapat dilihat pada tabulasi nilai jawaban responden yang disajikan di lampiran 4. Sedangkan pada lampiran 5 disajikan seluruh total skor jawaban responden dari semua variabel.

### 5.5. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Dalam analisis kuantitatif ini akan dibahas dan diuraikan mengenai hasil perhitungan regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis t test dan uji F test berdasarkan data hasil jawaban responden pada lembar kuesioner. Untuk kepentingan pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu program microstat.

#### 5.5.1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja secara simultan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Dengan menggunakan regresi berganda akan dapat diketahui apakah variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja ( $Y$ ) positif atau negatif. Di samping itu juga untuk mengetahui faktor mana diantara perubahan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Rumus regresi berganda yaitu :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan pengolahan data microstat (lampiran 6) dapat diperoleh persamaan regresi berganda antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebagai berikut :

$$Y = 1,4022 + 0,4726 X_1 + 0,8821 X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi berganda  $X_2 = 0,8821$ , yang lebih besar dari koefisien regresi berganda  $X_1 = 0,4726$ . Yang berarti bahwa motivasi merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap semangat kerja dibandingkan dengan faktor disiplin kerja. Nilai konstanta sebesar 1,4022 mengandung pengertian apabila diasumsikan nilai variabel motivasi dan disiplin kerja adalah nol dalam arti perusahaan tidak berusaha meningkatkan faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan, maka nilai variabel semangat kerja sebesar 1,4022.

Dari persamaan regresi berganda di atas juga dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa selama perusahaan memberikan dan meningkatkan motivasi karyawan serta meningkatkan tingkat kedisiplinan, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja serta mempunyai semangat kerja yang lebih baik.

#### 5.5.2. Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Dan Motivasi ( $X_2$ ) Secara Simultan Dengan Semangat Kerja ( $Y$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel semangat kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan alat bantu microstat (lampiran 6), dapat diketahui bahwa koefisien determinasi antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja adalah 0,9578 (periksa lampiran 6). Artinya variasi perubahan variabel semangat kerja yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi sebesar 95,78%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 5.5.3. Test Hipotesis (t test)

Pengujian dengan t test, dimana rumus ini untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dalam arti menguji berarti tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap semangat kerja (Y).

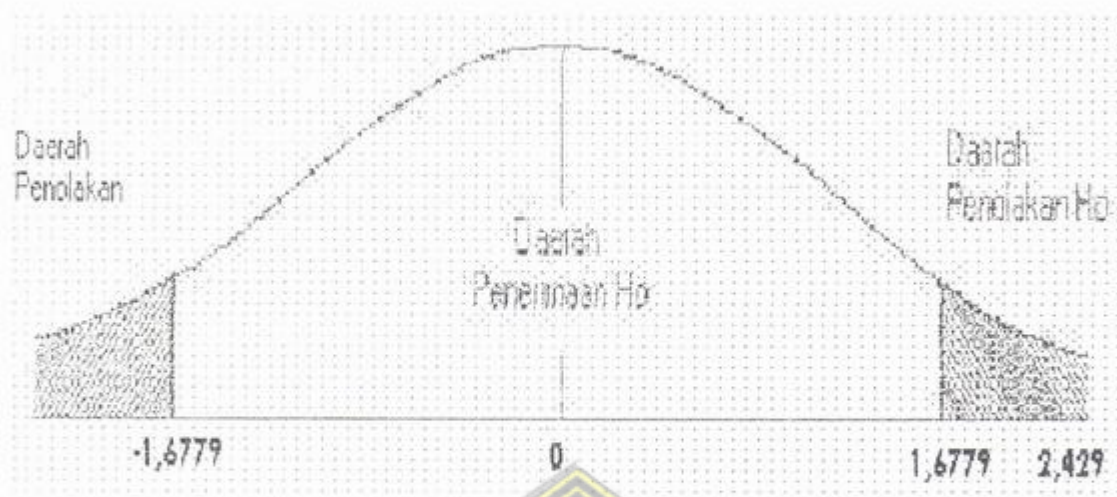
#### 5.5.3.1. Test Hipotesis (t test) Pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap semangat kerja (Y)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap variabel Y, dilakukan uji t test sebagai berikut :

- Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0 = 0$  ; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja (Y).
- Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_a \neq 0$  ; artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja (Y).

Dilakukan uji dua sisi dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 atau pada tingkat kepercayaan 95%, dan dengan derajat kebebasan ( $n - k - 1$ ) sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,6779 dan t hitung sebesar 2,429 (periksa lampiran 6). Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).





Gambar 5.1.

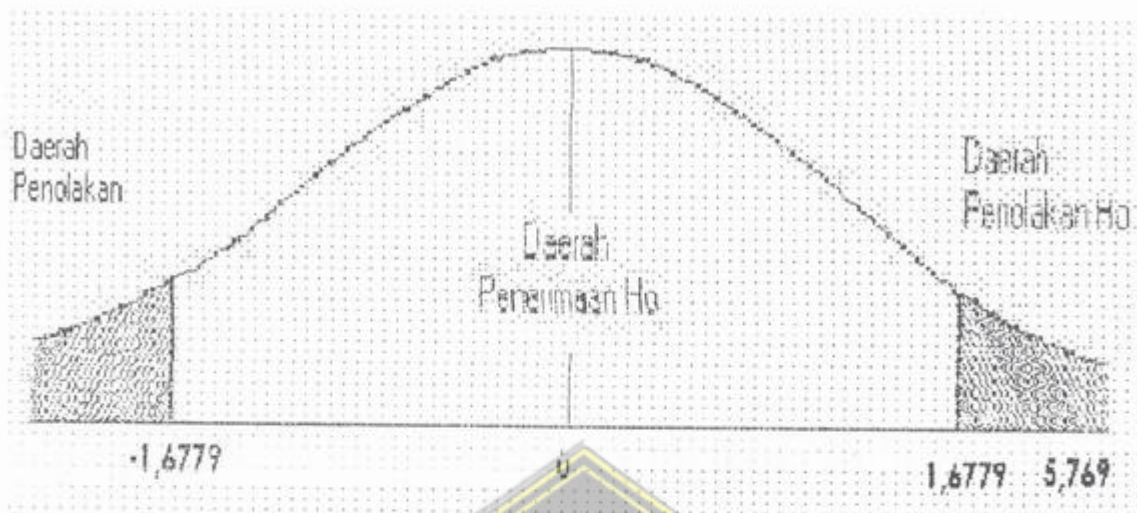
#### UJI $t$ PENGARUH DISIPLIN KERJA ( $X_2$ ) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN ( $Y$ )

##### 5.5.3.2. Test Hipotesis ( $t$ test) Pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel  $Y$ , dilakukan uji  $t$  test sebagai berikut :

- Apabila  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0 = 0$  ; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ).
- Apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_a \neq 0$  ; artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Dilakukan uji dua sisi dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 atau pada tingkat kepercayaan 95%, dan dengan derajat kebebasan ( $n - k - 1$ ) sehingga diperoleh hasil untuk  $t$  tabel sebesar 1,6779 dan  $t$  hitung sebesar 5,769 (periksa lampiran 6). Karena  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

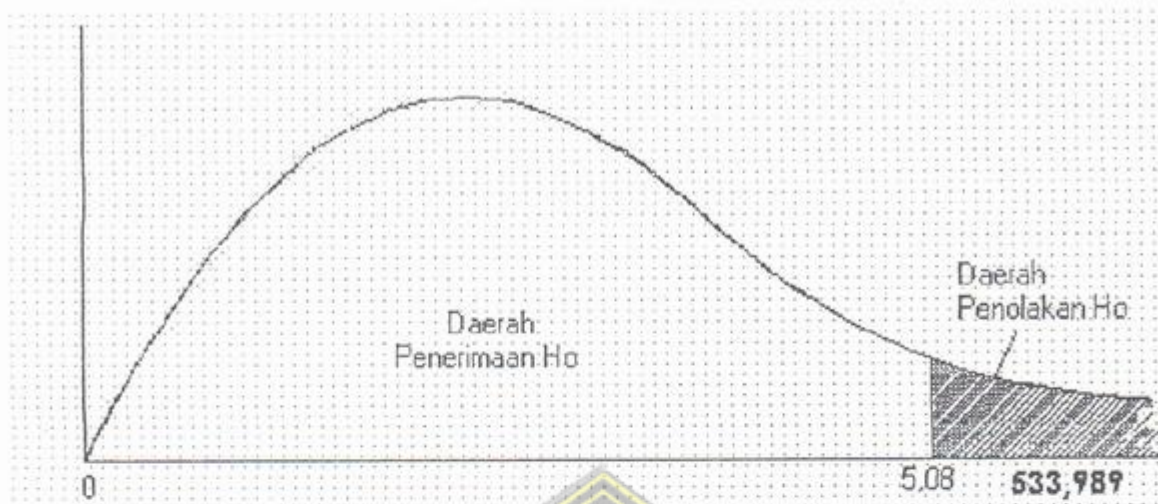


Gambar 5.2  
 Uji  $t$  Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Karyawan ( $Y$ )

### 5.5.3. Test Hipotesis (F test)

Pengujian dengan F test, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dalam arti menguji berarti tidaknya pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara simultan atau secara keseluruhan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Menggunakan uji sisi kanan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 atau pada tingkat kepercayaan 95% dan dengan derajat kebebasan ( $n - k - 1$ ) sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 5,08 dan F hitung sebesar 533,989 (periksa lampiran 6). Karena F hitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ).



Gambar 5.3

UJI F PENGARUH DISIPLIN KERJA ( $X_1$ ) DAN MOTIVASI ( $X_2$ ) SECARA  
SIMULTAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN ( $Y$ )





## BAB VI

### P E N U T U P

#### 6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dan analisis data mengenai pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ), maka dapat diambil kesimpulan sebagai proses akhir dari penulisan skripsi ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 1,4022 + 0,4726 X_1 + 0,8821 X_2$ . Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui besarnya koefisien regresi berganda  $X_1 = 0,4726$ , yang lebih kecil dari koefisien regresi berganda  $X_2 = 0,8821$ . Yang berarti bahwa motivasi merupakan faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap semangat kerja dibandingkan dengan faktor disiplin kerja.
2. Hasil Koefisien determinasi sebesar 95,78% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap peningkatan semangat kerja adalah sebesar 95,78% sedangkan sisanya peningkatan semangat kerja disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja merupakan pengaruh yang signifikan dan bukan karena faktor kebetulan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 2,429 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6779.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja juga merupakan pengaruh yang positif dan signifikan serta bukan karena faktor kebetulan yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan t test diperoleh nilai t hitung sebesar 5,769 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6779.
5. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan hasil test hipotesis menggunakan uji F test diperoleh nilai F hitung sebesar 533,989 > F tabel sebesar 5,08.

#### 6.2. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) pada PT. Indonesia Steel Tube Works di Semarang, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya terus mendorong dan memberikan motivasi dengan jalan memberikan perhatian dalam segala macam bentuk seperti pemberian insentif yang menyeluruh untuk semua karyawan, jaminan hari tua dan tunjangan-tunjangan lain yang belum dipenuhi. Di samping itu pemberian motivasi melalui pemberian pujian, penghargaan bahkan insentif terus di kembangkan agar dalam diri karyawan timbul rasa senang, merasa dihargai dan merasa diperlakukan sebagai manusia.

2. Peningkatan tingkat kedisiplinan karyawan hendaknya juga melibatkan karyawan dalam hal membuat kebijakan dan peraturan tentang kedisiplinan selama bekerja, tidak hanya membuat peraturan secara sepihak tetapi juga harus melibatkan semua pihak terutama dalam pemberian sanksi, teguran maupun hukuman yang menuntut konsekwensi kepada seluruh jajaran manajemen perusahaan bukan hanya kepada karyawan biasa (buruh). Dengan melibatkan karyawan dalam membuat kesepakatan peraturan itu berarti proses partisipasi karyawan bawahan dalam perusahaan telah dijalankan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1992, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarwanto PS, dan Pangestu Subagyo, 1990, Statistik Induktif, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B., 1990, Manajemen Personalia, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hani Handoko., 1990, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penebit Liberty, Jakarta.
- Manullang, M., 1990, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Manullang, M., 1991, Manajemen Personalia, Penerbit Aksara Baru, Jakarta.
- Mustafa, Zainal, 1992, Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi, UII, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1990, Manajemen Personalia, Penebit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandoyo, Heijrachman, 1990, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Ranupandoyo, Heijrachman, dan Suad Husnan, 1990, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan T. Hani Handoko, 1992, Organisasi Perusahaan, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., 1993, Teknik Menumbuhkan Dan Memelihara Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Singarimbun M, 1990, Metode Penelitian Survey, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Stoner, James, A.F., 1992, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Cetakan ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sudjana, 1992, Statistik Untuk Ekonomi dan MIPA Jilid II, Penerbit Tarsito, Bandung.

Suparmoko M., 1990, *Metode Penelitian Praktik (untuk ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi)*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Sutarto, 1992, *Ekonomi Perusahaan*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.

Wahyu Sumidjo, 1992, *Pengantar Ilmiah Dasar, Metode Teknik*, Balai Aksara, Jakarta,

Winarno Surakmad, 1992, *Pengantar Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Tarsito Bandung.

Zainun, Buchari, 1991, *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.



## DAFTAR PERTANYAAN

### ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS DI SEMARANG

Responden yang terhormat,

Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pekerjaan anda sebagai tenaga kerja pada PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS DI SEMARANG. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang mempengaruhi anda dalam melakukan aktivitas sebagai tenaga kerja bagian produksi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai bahan untuk penyusunan skripsi dengan judul : ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA STEEL TUBE WORKS DI SEMARANG, sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang. Perlu anda ketahui bahwa hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmu pengetahuan semata tanpa ada kepentingan lainnya serta tidak untuk dipublikasikan. Terima kasih atas kesediaan untuk memberikan pendapat anda. Sebelum mengisi kuesioner ini, diharapkan anda membaca petunjuk pengisian, terima kasih.

#### Petunjuk Pengisian

Anda akan menemui pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut faktor faktor yang ada dalam diri anda yang berhubungan dengan semangat kerja. Perhatikan petunjuk dibawah ini :

1. Isilah data tentang diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan I tentang Identitas Responden.
2. Berilah tanda silang (x) pada tempat yang tersedia a, b, c, d atau e sesuai dengan pendapat anda berdasarkan pada kenyataan yang anda alami sebagai tenaga kerja pada urutan II, II dan IV, masing masing tentang variabel disiplin kerja, motivasi dan variabel semangat kerja.



Lampiran 1

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Status Perkawinan :
5. Alamat Tempat Tinggal :
6. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD
  - b. SLTP
  - c. SLTA

II. VARIABEL MOTIVASI

1. Apakah upah yang anda terima merupakan alasan utama atau tujuan anda bekerja di perusahaan ?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah anda mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan anda selama bekerja di perusahaan ?
  - a. Selalu mempunyai keinginan
  - b. Sering mempunyai keinginan
  - c. Tidak punya keinginan
  - d. Punya keinginan
  - e. Kadang-kadang
3. Setelah anda menyelesaikan pekerjaan, adakah sesuatu yang anda harapkan dari perusahaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, apakah anda mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan anda ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Apakah anda mengharapkan perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

6. Bagaimana tanggapan saudara mengenai metode kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| a. Sangat patuh        | d. Tidak patuh        |
| b. Patuh               | e. Sangat tidak patuh |
| c. Kadang-kadang patuh |                       |

#### IV. VARIABEL SEMANGAT KERJA

1. Apakah anda selalu memperhatikan tata-tertib presensi sehari-hari :

- |                         |                               |
|-------------------------|-------------------------------|
| a. Sangat Memperhatikan | d. Tidak Memperhatikan        |
| b. Memperhatikan        | e. Sangat Tidak Memperhatikan |
| c. Kurang Memperhatikan |                               |

2. Apakah anda selalu datang di tempat kerja tepat waktu ?

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| a. Selalu tepat waktu      | d. Sering tidak tepat waktu |
| b. Sering kali tepat waktu | e. Selalu tidak tepat waktu |
| c. Kadang-kadang           |                             |

3. Apakah anda dalam melaksanakan pekerjaan, pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan di perusahaan ?

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| a. Tidak pernah  | d. Sering           |
| b. Jarang        | e. Selalu melanggar |
| c. kadang-kadang |                     |

4. Apakah dalam setiap bulan selama tiga bulan terakhir, anda pernah meninggalkan pekerjaan minimal satu kali dalam setiap bulan ?

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| a. Tidak pernah  | d. Sering           |
| b. Jarang        | e. Selalu melanggar |
| c. kadang-kadang |                     |

5. Bagaimana pendapat anda mengenai pekerjaan yang anda geluti di perusahaan ini ?

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| a. Sangat menyenangkan | d. Kurang meyenangkan |
| b. Menyenangkan        | e. Tidak menyenangkan |
| c. Cukup menyenangkan  |                       |

6. Apakah hasil kerja anda selama ini telah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan ?

- |                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| a. Selalu sesuai target | d. Kurang sesuai       |
| b. Sering sesuai target | e. Tidak sesuai target |
| c. Kadang-kadang        |                        |

6. Apakah anda mengharapkan pemberian insentif dan bonus dari perusahaan ?
- a. Sangat berharap
  - b. berharap
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah berharap
7. Apakah dengan adanya pujian dan penghargaan tersebut, anda akan bekerja lebih giat lagi sehingga prestasi kerja anda dapat meningkat ?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

### III. VARIABEL DISIPLIN KERJA

1. Bagaimana pendapat saudara mengenai penggunaan jam kerja ketika saudara bekerja di perusahaan ?
- a. Selalu tepat waktu
  - b. Sering tepat waktu
  - c. Kadang-kadang tepat waktu
  - d. Jarang tepat waktu
  - e. Tidak tepat waktu
2. Bagaimana tanggapan saudara dalam menanggapi perintah atau instruksi yang diberikan oleh atasan saudara ?
- a. Sangat patuh
  - b. Patuh
  - c. Kadang-kadang patuh
  - d. Tidak patuh
  - e. Sangat tidak patuh
3. Bagaimana pendapat saudara dalam melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan ?
- a. Sangat patuh
  - b. Patuh
  - c. Kadang-kadang patuh
  - d. Tidak patuh
  - e. Sangat tidak patuh
4. Bagaimana tanggapan saudara mengenai pemakaian seragam kerja selama anda bekerja ?
- a. Selalu memakai
  - b. Seringkali memakai
  - c. Kadang-kadang memakai
  - d. Jarang memakai
  - e. Tidak pernah memakai
5. Bagaimana tanggapan saudara mengenai penggunaan alat dan perlengkapan kerja selama bekerja di perusahaan ?
- a. Selalu memakai
  - b. Sering memakai
  - c. Kadang-kadang memakai
  - d. Jarang memakai
  - e. Tidak pernah memakai



7. Apakah anda dapat bekerja sama dengan rekan kerja anda sekiranya anda melaksanakan pekerjaan dalam satu regu atau kelompok ?
- a. Selalu bekerja sama
  - b. Sering bekerja sama
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang bekerja sama
  - e. Tidak pernah bekerja sama
8. Apakah anda menggunakan waktu istirahat anda tepat waktu ?
- a. Selalu tepat waktu
  - b. Sering tepat waktu
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang tepat waktu
  - e. Tidak pernah tepat waktu
9. Apakah anda pernah ijin tidak masuk kerja dalam satu bulan kerja ?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Kadang-kadang
  - d. Sering
  - e. Selalu



### Nilai Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | JUMLAH |
|-----|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1   | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28     |
| 2   | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26     |
| 3   | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25     |
| 4   | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14     |
| 5   | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24     |
| 6   | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28     |
| 7   | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17     |
| 8   | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20     |
| 9   | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28     |
| 10  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27     |
| 11  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18     |
| 12  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25     |
| 13  | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14     |
| 14  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27     |
| 15  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25     |
| 16  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16     |
| 17  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22     |
| 18  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28     |
| 19  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17     |
| 20  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23     |
| 21  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20     |
| 22  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 23     |
| 23  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27     |
| 24  | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 25     |
| 25  | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26     |
| 26  | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21     |
| 27  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21     |
| 28  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16     |
| 29  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15     |
| 30  | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 14     |
| 31  | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28     |
| 32  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28     |
| 33  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27     |
| 34  | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14     |
| 35  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29     |
| 36  | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24     |
| 37  | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28     |
| 38  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22     |
| 39  | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26     |
| 40  | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27     |
| 41  | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 14     |
| 42  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28     |
| 43  | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27     |
| 44  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27     |
| 45  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21     |
| 46  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22     |
| 47  | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28     |
| 48  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 14     |
| 49  | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24     |
| 50  | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 14     |

Nilai Variabel Motivasi ( $X_2$ )

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | JUMLAH |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 2   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 3   | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32     |
| 4   | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16     |
| 5   | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29     |
| 6   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 7   | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 18     |
| 8   | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25     |
| 9   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35     |
| 10  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 31     |
| 11  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 24     |
| 12  | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 29     |
| 13  | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16     |
| 14  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32     |
| 15  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31     |
| 16  | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 17     |
| 17  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28     |
| 18  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35     |
| 19  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 20     |
| 20  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 26     |
| 21  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24     |
| 22  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26     |
| 23  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 24  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30     |
| 25  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32     |
| 26  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27     |
| 27  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24     |
| 28  | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 20     |
| 29  | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 17     |
| 30  | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 17     |
| 31  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35     |
| 32  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35     |
| 33  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 34  | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16     |
| 35  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 36  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30     |
| 37  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 38  | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25     |
| 39  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32     |
| 40  | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25     |
| 41  | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16     |
| 42  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35     |
| 43  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33     |
| 44  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34     |
| 45  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24     |
| 46  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26     |
| 47  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35     |
| 48  | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 16     |
| 49  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 29     |
| 50  | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16     |



## Variabel Semangat Kerja (Y)

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | JUMLAH |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 2   | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42     |
| 3   | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40     |
| 4   | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 23     |
| 5   | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 39     |
| 6   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 7   | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 27     |
| 8   | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32     |
| 9   | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 10  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43     |
| 11  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32     |
| 12  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41     |
| 13  | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 23     |
| 14  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44     |
| 15  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41     |
| 16  | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 26     |
| 17  | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36     |
| 18  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 19  | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 27     |
| 20  | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 37     |
| 21  | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32     |
| 22  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 37     |
| 23  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44     |
| 24  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40     |
| 25  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42     |
| 26  | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34     |
| 27  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 24     |
| 28  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 26     |
| 29  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24     |
| 30  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 22     |
| 31  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 32  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 33  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43     |
| 34  | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23     |
| 35  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44     |
| 36  | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38     |
| 37  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 38  | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35     |
| 39  | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42     |
| 40  | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32     |
| 41  | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 22     |
| 42  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 43  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44     |
| 44  | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43     |
| 45  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34     |
| 46  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36     |
| 47  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45     |
| 48  | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 23     |
| 49  | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39     |
| 50  | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 22     |

Lampiran 5

TOTAL SKOR VARIABEL DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA

HEADER DATA FOR: D:AGUS-KHA LABEL: DATA TOTAL SKOR HASIL JAWABAN RESPONDEN  
NUMBER OF CASES: 50 NUMBER OF VARIABLES: 3

|    | Disiplin | Motivasi | Smat.Krj |
|----|----------|----------|----------|
| 1  | 28       | 33       | 45       |
| 2  | 26       | 33       | 42       |
| 3  | 25       | 32       | 40       |
| 4  | 14       | 16       | 23       |
| 5  | 24       | 29       | 39       |
| 6  | 28       | 33       | 45       |
| 7  | 17       | 18       | 27       |
| 8  | 20       | 25       | 32       |
| 9  | 28       | 35       | 45       |
| 10 | 27       | 31       | 43       |
| 11 | 18       | 24       | 31       |
| 12 | 25       | 29       | 41       |
| 13 | 14       | 16       | 23       |
| 14 | 27       | 32       | 44       |
| 15 | 25       | 31       | 41       |
| 16 | 16       | 17       | 16       |
| 17 | 22       | 26       | 16       |
| 18 | 28       | 35       | 45       |
| 19 | 17       | 20       | 27       |
| 20 | 23       | 26       | 37       |
| 21 | 20       | 24       | 32       |
| 22 | 23       | 26       | 37       |
| 23 | 27       | 30       | 44       |
| 24 | 25       | 30       | 40       |
| 25 | 26       | 32       | 42       |
| 26 | 21       | 27       | 34       |
| 27 | 21       | 24       | 24       |
| 28 | 16       | 20       | 26       |
| 29 | 15       | 17       | 24       |
| 30 | 14       | 17       | 22       |
| 31 | 28       | 35       | 45       |
| 32 | 28       | 35       | 45       |
| 33 | 27       | 33       | 43       |
| 34 | 14       | 18       | 23       |
| 35 | 29       | 33       | 44       |
| 36 | 24       | 30       | 38       |
| 37 | 28       | 33       | 45       |
| 38 | 22       | 25       | 35       |
| 39 | 26       | 32       | 42       |
| 40 | 27       | 25       | 32       |
| 41 | 14       | 16       | 22       |
| 42 | 28       | 35       | 45       |
| 43 | 27       | 33       | 44       |
| 44 | 27       | 34       | 43       |
| 45 | 21       | 24       | 34       |
| 46 | 22       | 26       | 36       |
| 47 | 28       | 35       | 45       |
| 48 | 14       | 18       | 23       |
| 49 | 24       | 29       | 39       |
| 50 | 14       | 16       | 22       |



## REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: D:AGUS-KHA LABEL: DATA TOTAL SKOR HASIL JAWABAN RESPONDE  
 NUMBER OF CASES: 50 NUMBER OF VARIABLES: 3

## ANALISIS REGRESI BERGANDA

| INDEX      | NAME     | MEAN    | STD.DEV. |
|------------|----------|---------|----------|
| 1          | Disiplin | 22.6400 | 5.0941   |
| 2          | Motivasi | 27.1600 | 6.4819   |
| DEP. VAR.: | Smgt.Krj | 36.0600 | 8.2472   |

DEPENDENT VARIABLE: Smgt.Krj

| VAR.     | REGRESSION COEFFICIENT | STD. ERROR | T (DF= 47) | PROB.  | PARTIAL r |
|----------|------------------------|------------|------------|--------|-----------|
| Disiplin | .4726                  | .1945      | 2.429      | .01900 | .111      |
| Motivasi | .8821                  | .1529      | 5.769      | .00000 | .414      |
| CONSTANT | 1.4022                 |            |            |        |           |

STD. ERROR OF EST. = 1.7289

ADJUSTED R SQUARED = .9561

R SQUARED = .9578

MULTIPLE R = .9787

## ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

| SOURCE     | SUM OF SQUARES | D.F. | MEAN SQUARE | F RATIO | PROB.    |
|------------|----------------|------|-------------|---------|----------|
| REGRESSION | 3192.3307      | 2    | 1596.1653   | 533.989 | .000E+00 |
| RESIDUAL   | 140.4893       | 47   | 2.9891      |         |          |
| TOTAL      | 3332.8200      | 49   |             |         |          |

UNISSULA  
 جامعة سلطان أبوبنوع الإسلامية