PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. MAYASARI BINANGUN MEDAN

Oleh
Edi Winata. SE.,MM
Dosen : STIM SUKMA MEDAN

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini ialah apakah disiplin kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mayasari Binangun Medan, dan untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Tujuan penelian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan gaji terhadap semangat kerja karyawan.Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Mayasari Binangun Medan yang berjumlah 90 orang karyawan..Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis Regresi Berganda (Multiple Regression) dengan menggunakan software SPSS Versi 16.00 serta melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian secara serempak diketahui bahwa F hitung sebesar 370.695 sedangkan F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan 0,309 dan Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Secara Parsial, variabel disiplin menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 21,721 > t_{tabel} 0,207 dan nilai probabilitas signifikan 0,023 < 0,05, maka tolak Ho (terima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Variabel gaji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,113 > t_{tabel} 0,207 dan nilai probabilitas signifikan 0,031 < 0,05, maka tolak Ho (terima H1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap semangat kerja. Untuk uji pengaruh dominan menunjukkan bahwa variabel gaji sebesar 0,532 gaji lebih besar dibanding disiplin yang sebesar 0,321. Sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel gaji berpengaruh dominan mempengaruhi semangat kerja dapat *diterima.*

***Kata Kunci** : Disiplin, Gaji dan Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya adalah: menciptakan ketertiban; menegakkan peraturan dan kepastian hukum; membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional; menjunjung tinggi integritas,

Menghadapi permasalan tentang disiplin kerja yang belum dilaksanakan secara maksimal, dan masih banyak kita jumpai para karyawan yang belum mau menerapkan sistem ini, apalagi dengan budaya kerja yang relatif kecil maka tingkat *controlling* antara pimpinan dan bawahan perlu diperhatikan dan diterapkan semaksimal mungkin, agar adanya rasa keterkaitan antara disiplin kerja dan gajji yang sepantasnya terhadap semangat kerja karyawan.

PT. Mayasari Binangun Medan merupakan perusahaan yang bergerak di

dalam bidang jasa pelayanan konstruksi Bangunan. *Your Partner For Life* merupakan motto utama yang menjadikan PT. Mayasari Binangun Medan tetap menjadi jasa pelayanan konstruksi Bangunan. Demi pencitraan baru, diseluruh kantor jaringan juga diberlakukan standar pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Kesemuanya itu tidak dapat tercapai tanpa adanya rasa kekeluargaan dari setiap masing-masing direksi maupun para karyawannya. Semua ini tidak dapat tercapai tanpa adanya tenaga kerja yang terampil serta berkompeten dalam bidangnya untuk menghubungkan berbagai faktor produksi seperti manusia, modal dan teknologi, sehingga perusahaan perlu menyadari pentingnya tingkat disiplin kerja dalam hal pengembangan serta pencapaian tujuan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi kemajuan teknologi disiplin kerja dan budaya kerja sangat berkaitan dengan semangat kerja karyawan, supaya terdapat kesesuaian antara keahlian dan perubahan teknologi. Persaingan di luar sana yang sangat keras harus dijadikan modal perusahaan untuk meningkatkan karyawan-karyawan yang lebih berkompetensi dalam bidangnya agar dapat mampu bersaing dengan bank-bank lainnya. Jelaslah bahwa tenaga kerja memegang peranan penting dalam kehidupan perusahaan. Mengingat pentingnya disiplin kerja dan budaya kerja terhadap semangat kerja karyawan maka peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul "***Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Mayasari Binangun Medan***".

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil studi pendahuluan, maka identifikasi masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1) Kurangnya disiplin karyawan dan budaya kerja yang relatif kecil sehingga tujuan perusahaan itu kurang tercapai.
2) Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan terbatas, sehingga semangat kerja karyawan menurun.
3) Sikap kepemimpinan yang kurang komunikasi terhadap karyawan sampai tingkat bawah mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi serta batasan masalah maka penulis merumuskan masalah :

1. *Apakah disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan serempak terhadap budaya kerja dan semangat kerja karyawan PT. Mayasari Binangun Medan,*
2. *Variabel manakah dominan yang mempengaruhi semangat kerja?*

D. Hipotesis

Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Disiplin dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (stimultan) terhadap semangat kerja karyawan PT. Mayasari Binangun Medan.*
2. *Varibel Budaya kerja dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Mayasari Binangun Medan.*

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". (T. Hani Handoko, 2000;215), Sedangkan Disiplin Kerja adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu" (Muchadarsyah Sinungan, 200;45)

Kedisiplinan merupakan modal utama dalam mencapai suatu keberhasilan dan kesuksesan, hal ini merupakan tonggak utama yang harus dipegang teguh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kedisiplinan dewasa ini kurang diperhatikan seorang manajemen modern dalam pengembangan kinerja perusahaan.

Kedisiplinian adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal **(Hasibuan, 2003:193).**

a. Jenis-Jenis Disiplin

Disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, (Asmiarsih ,2006;50) yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

b.Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, **(Hasibuan ;2005:194-198)** di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. ***(Sumber : Supriyadi dan Guno, http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja)***

Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin
2. Seleksi para pekerja
3. Budaya Organisasi
4. Budaya Luar
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas
6. Mengedepankan misi perusahaan

3. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. **(Siswanto ,2000:35)**,

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertianya maka akan diuraikan penjelasanya sebagai berikut :

1. Presensi
2. Kerjasama
3. Kegairahan Kerja
4. Hubungan yang Harmonis

"Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan akan lebih dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik" **(Soekidjo Notoadmodjo, 2001:159)**

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang mempemgaruhi semangat kerja **(Lateiner dalam Akhmad Toharfi, 2002:431).**yaitu :

1) Kebanggaan atau kecintaan akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik;
2) Sikap terhadap pimpinan;
3) Hasrat untuk maju;
4) Perasaan telah diperlakukan secara baik;

Adapun cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja **(Alex S. Nitisemito, 2000:170)** antara lain :

1) Budaya kerja yang cukup
2) Memperhatikan kebutuhan rohani
3) Sesekali perlu mendapatkan perhatian suasana santai
4) Harga diri perlu mendapat perhatian
5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6) Memberi kesempatan untuk maju
7) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
8) Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
9) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding
10) Pemberian insentif yang menyenangkan

4. Kerangka Konseptual

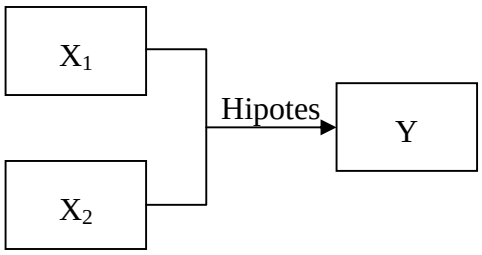
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal

Secara umum budaya kerja didefenisikan suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawan yang dinyatakan dalam suatu bentuk kontrak kerja. Dari sudut panjang pelaksanaan bisnis budaya kerja dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan operasi dan karenanya disebut dengan biaya operasional atau biaya budaya kerja.

Semangat kerja yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, gairah dan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan sedangkan sikap tercermin dari

adanya hubungan kerjasama diantara mereka didalam organisasi.

Gambar : Kerangka Penelitian



Dimana :

X_1 = Disiplin (*Independent Variable*)

X_2= Budaya kerja (*Independent Variable*)

Y= Semangat kerja (*dependent Variable*)

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan tingkatan informasi ilmiah yang akan digali berdasarkan *Descriptive Research* yaitu menganalisis hubungan / korelasi antar variabel dan *Explanatif Research* yaitu studi yang menganalisis pengaruh dan kausalitas antara satu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalan penelitian ini adalah variabel yang terkandung hipotesi yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan defenisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisioner sebagai berikut :

1)Disiplin (Variabel X_1)

Fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal **(Hasibuan, 2003:193)**.

2)Budaya kerja (Variabel X_2)

Sehubungan dengan kebutuhan manusia yang terdiri dari kebutuhan yang bersifat material dan non material **(Handoko, 2000:177)** menyatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan budaya kerja dasar.

3)Semangat Kerja (Variabel Y)

Semangat kerja (variable Y) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal **(Hasibuan, 2005:94).**

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan **(Santoso, 2001:10)**. Maka populasi dari penelitian ini adalah pegawai PT. Mayasari Binangun Medan, Jalan Letjend Jamin Ginting No. 39 Medan yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil individu yang dilibatkan langsung dalam penelitian **(Sugiono, 2004:133)**. Berdasarkan pendapat tersebut, di atas maka dalam penulisan ini penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100%. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

D. Instrumen Penelitian

Data yang digunakan dalam penlitian ini adalah data primer yang di dapat dengan menyebarkan angket / kuisioner kepada responden sampel yang telah terpilih, juga digunakan data sekunder yaitu dengan mempelajari buku-buku yang memuat teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dan membandingkannya dengan data dan fakta yang ada di lapangan.

E. Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Pengamatan (Observasi),
2. Wawancara (*Interview*),
3. Angket (*Kuesioner*),
4. Studi Kepustakaan (*Lybrary Research*),

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh, penulis menggunakan metode analisis, yaitu :

1. *Analisis Deskriptif,*

2. *Metode Kuantitatif,*

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* dengan rumus :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + £}$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja *(Devendent Variable)*

X_1 = Disiplin Kerja *(Indevendent Variable)*

X_2 = Budaya kerja *(Indevendent Variable)*

a, b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion)*

a= Nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$

ε= Kesalahan Penduga (yang tak terungkap)

Sebelum dilakukan analisis dan evaluasi, lebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

b. Uji Reliabilitas

G. Pengujian Hipotesis

1.Uji Pengaruh Serempak (*Simultant*)

2. Uji Pengaruh parsial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Mayasari Binangun Medan didirikan pada hari Senin Tanggal delapan (8) januari dua ribu sepuluh (2010). Dihadapan notaries Rudi Tua Panjaitan, Sarjana Hukum, Notaris di Medan.

2. Visi dan Misi

Visi

Adapun visi yang di usung oleh PT.Mayasari Binangun Medan yaitu Menciptakan Konstruksi Bangunan yang ramah lingkungan dengan memanfaatkan sumberdaya alam dan material yang aman.

Misi

Adapun misi yang di usung oleh PT.Mayasari Binangun Medan yaitu" Menjadi perusahaan Nasional terdepan di Industri Jasa Konstruksi dengan membangun perusahaan kontraktor yang mengutamakan kualitas, mengedepankan kerjasama, memberikan kesejahteraan karyawan, memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen".

B. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 60 orang karyawan yang terdapat pada PT. Mayasari Binangun Medan.

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

1) Variabel X1 (Disiplin kerja)

Tabel 4.1 Disiplin kerja kerja hanya ditujukan kepada karyawan bawahan saja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	11,1	11,1	11,1
	Setuju	10	22,2	22,2	33,3
	Ragu - ragu	11	12,2	12,2	45,5
	Tidak Setuju	10	22,2	22,2	67,7
	Sangat Tidak Setuju	19	32,3	32,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.2 Seorang pemimpin harus bersikap otoriter.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	8,9	8,9	8,9
	Setuju	17	18,9	18,9	27,8
	Ragu - ragu	10	22,2	22,2	50
	Tidak Setuju	10	22,2	22,2	72,2
	Sangat Tidak Setuju	15	27,8	27,8	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.3 Ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	42,2	42,2	42,2
	Setuju	24	37,8	37,8	80
	Ragu - ragu	10	11,1	11,1	91,1
	Tidak Setuju	7	7,8	7,8	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.4 Pengangkatan pegawai dilihat dari status gubungan keluarga.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	6,7	6,7	6,7
	Setuju	12	13,3	13,3	20
	Ragu - ragu	25	27,8	27,8	47,8
	Tidak Setuju	20	22,2	22,2	70
	Sangat Tidak Setuju	27	30	30	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.5 Hubungan yang terjalin baik antara sesama pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	44,5	44,5	44,5
	Setuju	30	33,3	33,3	77,8
	Ragu - ragu	12	13,3	13,3	91,1
	Tidak Setuju	7	7,8	7,8	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.6 Pemberian budaya kerja harus lebih diutamakan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Setuju	10	11,1	11,1	15,6
	Ragu - ragu	22	24,4	24,4	40
	Tidak Setuju	26	28,9	28,9	68,9
	Sangat Tidak Setuju	28	31,1	31,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.7 Keterlambatan pemberian dana bantuan insentif Jasprot, BAT, Bankes, dll

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	38,9	38,9	38,9
	Setuju	12	35,6	35,6	74,5
	Ragu - ragu	20	22,2	22,2	96,7
	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.8 Dalam pemberian sanksi hukuman bagi pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	22,2
	Setuju	16	17,8	17,8	40
	Ragu - ragu	11	23,3	23,3	63,3
	Tidak Setuju	15	27,8	27,8	91,1
	Sangat Tidak Setuju	8	8,9	8,9	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.9 Pengawasan dapat mempengaruhi terwujudnya tujuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	31,1	31,1	31,1
	Setuju	15	38,9	38,9	70
	Ragu - ragu	9	10	10	80
	Tidak Setuju	12	13,3	13,3	93,3
	Sangat Tidak Setuju	6	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.10 Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	44,5	44,5	44,5
	Setuju	35	38,9	38,9	83,4
	Ragu - ragu	10	11,1	11,1	94,5
	Tidak Setuju	3	3,3	3,3	97,8
	Sangat Tidak Setuju	2	2,22	2,22	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

2) Variabel X2 (Budaya Kerja)

Tabel 4.11 Karyawan tetap mendapat upah apabila tidak masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	30	33,3	33,3	33,3
	Setuju	30	33,3	33,3	66,6
	Ragu - ragu	18	20	20	86,6
	Tidak Setuju	4	4,5	4,5	91,1
	Sangat Tidak Setuju	8	8,9	8,9	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.12 Karyawan tetap mendapat upah apabila tidak masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Setuju	21	34,4	34,4	67,7
	Ragu - ragu	16	17,8	17,8	85,5
	Tidak Setuju	9	10	10	95,5
	Sangat Tidak Setuju	4	4,5	4,5	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.13 Karyawan mendapat jaminan rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	44,4	44,4	44,4
	Setuju	30	33,3	33,3	77,7
	Ragu - ragu	8	8,9	8,9	86,6
	Tidak Setuju	6	6,7	6,7	93,3
	Sangat Tidak Setuju	6	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.14 Karyawan mendapat santunan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	50	50	50
	Setuju	15	38,9	38,9	88,9
	Ragu - ragu	7	7,8	7,8	96,7
	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.15 Karyawan mendapat program kesehatan setiap tahun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	42,2	42,2	42,2
	Setuju	21	34,5	34,5	76,7
	Ragu - ragu	18	20	20	96,7
	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.16 Karyawan mendapat fasilitas pengobatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	39	43,3	43,3	43,3
	Setuju	11	45,6	45,6	88,9
	Ragu - ragu	8	8,9	8,9	97,8
	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.17Karyawan mendapat makan siang atau malam.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	53,3	53,3	53,3
	Setuju	20	22,2	22,2	75,5
	Ragu - ragu	6	6,7	6,7	82,2
	Tidak Setuju	10	11,1	11,1	93,3
	Sangat Tidak Setuju	6	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.18 Karyawan mendapat fasilitas beribadah seperti musholla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	55,5	55,5	55,5
	Setuju	33	36,7	36,7	92,2
	Ragu - ragu	5	5,6	5,6	97,8
	Tidak Setuju	1	1,11	1,11	98,91
	Sangat Tidak Setuju	1	1,11	1,11	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.19 Karyawan mendapat paket liburan bersama setiap tahunnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	40	40	40
	Setuju	19	43,4	43,4	83,4
	Ragu - ragu	10	11,1	11,1	94,5
	Tidak Setuju	3	3,3	3,3	97,8
	Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.20 Karyawan mendapat THR bagi yang sudah bekerja setahun.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	30	30	30
	Setuju	10	22,2	22,2	52,2
	Ragu - ragu	15	27,8	27,8	80
	Tidak Setuju	8	8,9	8,9	88,9
	Sangat Tidak Setuju	10	11,1	11,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

3) Variabel Y (Semangat Kerja)

Tabel 4.21 Karyawan datang bekerja selalu tepat waktu dan pulang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	50	50	50
	Setuju	10	22,2	22,2	72,2
	Ragu - ragu	16	17,8	17,8	60
	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	92,2
	Sangat Tidak Setuju	7	7,8	7,8	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.22 Karyawan selalu berusaha berkonsentrasi saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	33,3	33,3	33,3
	Setuju	15	38,9	38,9	72,2
	Ragu - ragu	10	11,1	11,1	83,3
	Tidak Setuju	5	5,6	5,6	88,9
	Sangat Tidak Setuju	10	11,1	11,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.23 Karyawan selalu berusaha berkonsentrasi saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	44,4
	Setuju	10	22,2	22,2	66,6
	Ragu - ragu	20	22,2	22,2	88,8
	Tidak Setuju	5	5,6	5,6	94,4
	Sangat Tidak Setuju	5	5,6	5,6	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.24 Karyawan memastikan segala sesuatu sesuai prosedur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	41,1	41,1	41,1
	Setuju	13	36,7	36,7	77,8
	Ragu - ragu	12	13,4	13,4	91,2
	Tidak Setuju	4	4,4	4,4	95,6
	Sangat Tidak Setuju	4	4,4	4,4	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.25 Karyawan mengoreksi pekerjaan sebelum jam pekerjaan usai

.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	50	50	50
	Setuju	18	31,1	31,1	81,1
	Ragu - ragu	15	16,7	16,7	97,8
	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.26 Karyawan memastikan peralatan yang digunakan saat berkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	44,4
	Setuju	16	28,9	28,9	73,3
	Ragu - ragu	15	16,7	16,7	60
	Tidak Setuju	3	3,33	3,33	93,33
	Sangat Tidak Setuju	6	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.27 Karyawan berusaha tidak menumpuk pekerjaan dalam bekerja

		Freqjuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	50	50	50
	Setuju	19	32,3	32,3	82,3
	Ragu - ragu	11	12,2	12,2	94,5
	Tidak Setuju	3	3,33	3,33	97,83
	Sangat Tidak Setuju	2	2,2	2,2	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Tabel 4.28 Karyawan penuh semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	42,2	42,2	42,2
	Setuju	12	35,6	35,6	77,8
	Ragu - ragu	17	18,9	18,9	96,7
	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.29 Validitas Disiplin kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	34.67	33.146	.448	.9 67
Pertanyaan 2	34.81	20.874	.383	.827
Pertanyaan 3	34.26	21.091	.453	.814
Pertanyaan 4	34.20	21.600	.400	.842
Pertanyaan 5	34.29	22.612	.438	.601
Pertanyaan 6	34.14	30.642	.514	.945
Pertanyaan 7	34.38	21.451	.421	.931
Pertanyaan 8	34.43	21.507	.470	.957
Pertanyaan 9	34.51	22.163	.611	.983
Pertanyaan 10	34.71	20.050	.412	.869

Tabel 4.30 Validitas Budaya kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	35.31	33.127	.751	.998
Pertanyaan 2	35.28	31.911	.694	.927
Pertanyaan 3	34.60	31.304	.683	.833
Pertanyaan 4	34.84	31.167	.631	.810
Pertanyaan 5	35.00	33.573	.706	.921
Pertanyaan 6	34.79	30.685	.661	.857
Pertanyaan 7	35.02	32.325	.702	.923
Pertanyaan 8	34.82	32.092	.624	.877
Pertanyaan 9	35.16	32.425	.766	.994
Pertanyaan 10	35.08	30.500	.722	.967

Tabel 4.31 Semangat kerja kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	26.93	12.029	.510	.810
Pertanyaan 2	27.04	12.931	.670	.607
Pertanyaan 3	26.49	11.511	.538	.869
Pertanyaan 4	26.43	12.439	.664	.855
Pertanyaan 5	26.67	12.933	.678	.802
Pertanyaan 6	26.36	11.131	.698	.893
Pertanyaan 7	26.61	12.072	.527	.819
Pertanyaan 8	26.73	12.984	.675	.845

2) Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Tabel 4.32 Reliabilitas Disiplin kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Tabel 4.33 Reliabilitas Budaya kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Tabel 4.34 Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan

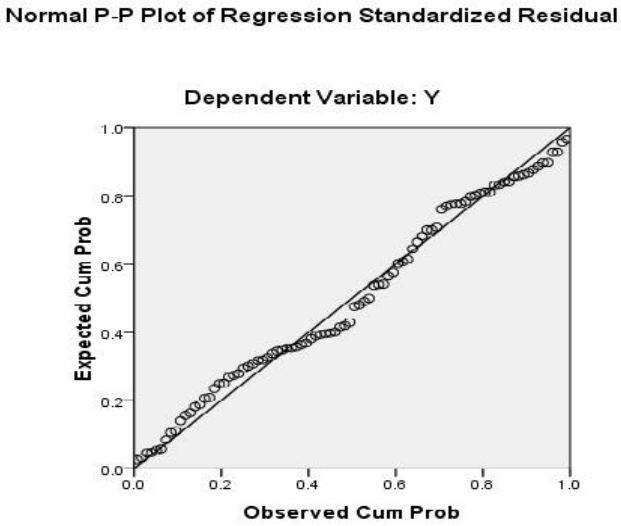
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

3. Uji Asumsi Klasik

Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

Gambar 4.1 Uji Normalitas



b. Uji Multikolinieritas

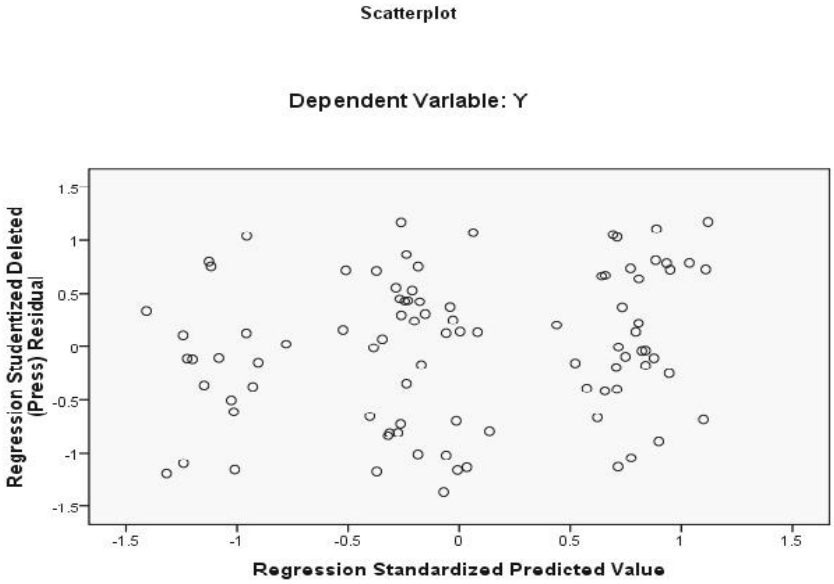
Tabel 4.35 Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Disiplin kerja	.921	2.017
	Budaya kerja	.921	2.017

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas



4. Analisis dan Evaluasi

Tabel 4.36 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja	60	2	5	328	3.64	1.095
Budaya kerja	60	2	5	293	3.26	1.087
Semangatkerja	60	2	5	326	3.62	1.186
Valid N (listwise)	60					

Tabel 4.37

Correlations

		Disiplin kerja	Budaya kerja	Semangat kerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.462*	.603
	Sig. (2-tailed)		.013	.332
	N	60	60	60
Budaya kerja	Pearson Correlation	.462*	1	.669
	Sig. (2-tailed)	.013		.112
	N	60	60	60
Semangatkerja	Pearson Correlation	.603	.669	1
	Sig. (2-tailed)	.332	.112	
	N	60	60	60

Tabel 4.38 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.777	.772	.6707

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Pengaruh Serempak

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3322.470	2	765.847	370.695	.000[a]
	Residual	39.485	79	4.500		
	Total	3361.555	89			

b. Uji Pengaruh Parsial

Tabel 4.40 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,826	,332		2,021	,021
	Disiplin kerja	,705	,221	,321	21,721	,023
	Budaya kerja	,261	,029	,532	2,113	,031

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Mayasari Binangun Medan.

1. Berdasarkan Tabel 4.38 di atas terlihat bahwa besarnya adjusted R Square sebesar 0,772 berarti 77,2 % variasi Semagat Kerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen Disiplin kerja dan Budaya kerja. Sedangkan sisanya (100 % - 77,2 % = 22,8 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model. Melihat besarnya adjusted R Square sebesar 77,2 % tersebut diketahui bahwa variabel Disiplin kerja dan budaya kerja cukup berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. sedangkan 22,8 % sisanya adalah pengaruh dari variabel bebas lain.
2. **Pengaruh Serempak** Berdasarkan Tabel 4.39 di atas diketahui bahwa F hitung sebesar 370.695 sedangkan f tabel sebesar 3,09 yang dapat dilihat pada α 5 % (lihat lampiran tabel F) dengan tingkat signifikan 0,309 dan Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka tolak Ho (terima Hi), bahwa Disiplin kerja dan Budaya kerja secara serempak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.
3. **Uji Pengaruh Parsial**
   a. **Disiplin kerja** menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 21,721 > t_{tabel} 1,6619 dan nilai probabilitas signifikan 0,023 < 0,05, maka tolak Ho (terima Hi) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.
   b. **Budaya kerja** menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,113 > t_{tabel} 1,6619 dan nilai probabilitas signifikan 0,031 < 0,05, maka tolak Ho (terima Hi) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.

B. Saran

Setelah menganalisis dan menghasilkan beberapa simpulan atas penelitian yang telah dilakukan di PT. Mayasari Binangun Medan, adapun hal-hal yang dapat disarankan penulis yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi PT. Mayasari Binangun Medan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diteliti penulis disarankan agar PT. Mayasari Binangun dapat memperhatikan poin - poin seperti :
   a. Menerapkan perlaku Disiplin kerja secara sama rata tanpa memandang atasan atau bawahan.
   b. Seorang pemimpin hendaknya tidak bersikap otoriter, sebaliknya harus bersikap demokratis dan dapat menerima saran, masukan dan kritik dari bawahannya.
   c. Terus menciptakan suasana yang baik antar sesama karyawan guna menghasilkan kenyamanan bersama.
2. Bagi para peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada PT.Mayasari Binangun Medan, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lainnya agar semangat kerja karyawan dapat meningkat dan semakin baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S. 2004. ***Metodologi Penelitian Kualitatif,*** Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.

Ghozali Imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***. Edisi Ketiga, Semarang ; Penerbit BP-Universitas Diponegoro.

Hadari Nawawi. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetatif***, Cetakan Kelima, Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press

Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Wicaksarana Indonesia.

Hasibuan Melayu SP. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta ; Penerbit Gramedia Pustaka.

----------. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Kedua, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Indra Kurnia. 2008. ***Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja***. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jurnal Tidak Diterbitkan).

Kuncoro M. 2005. ***Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi***, Jakarta ; Penerbit Gramedia Pustaka Utama

Sugiono. 2005. ***Metode Penelitian Bisnis***, Bandung : Penerbit Alfabeta.