

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
MEDAN POLONIA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**PUTRI HARIANI  
NPM :13.832.0014**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**Judul** : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat  
Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia

**Nama Mahasiswa** : PUTRI HARIANI

**No. Stambuk** : 13.832.0014

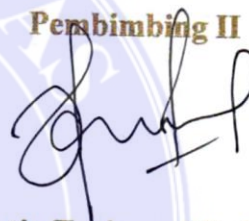
**Program Studi** : Manajemen

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing :**

**Pembimbing I**  


(Hery Syahrial, SE, M.Si)

**Pembimbing II**  


(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si)

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**  


(Adelina Lubis, SE, M.Si)

**Dekan**  
  


(Dr. Hutan Effendi, SE, M.Si)

**Tanggal Lulus :** 2017

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada KPP Pratama Medan Polonia. 2) apakah Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai KPP Pratama Medan Polonia. 3) apakah Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada KPP Pratama Medan Polonia. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 110 orang, sampel menggunakan teknik random sampling berjumlah 33 orang pegawai pada KPP Pratama Medan Polonia. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kusioner. Dari hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana ditunjukkan dengan nilai 0,824 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,037 < 0,05$ . Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,605 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,041 < 0,05$ . Semangat dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 9,446 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,002 < 0,05$ .

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

*Putri Hariani. 138320014. "The Influence of Work Discipline and Work Spirit on Employee's Performance at KPP Pratama Medan Polonia". Supervised by Hery Syahrial, S.E., M.Si and Adelina Lubis, S.E., M.Si.*

*The research aims to know :1) the influence of work discipline has a significant positive effect on employee's performance at KPP Pratama Medan Polonia, 2) work spirit has a significant positive effect on employee's performance at KPP Pratama Medan Polonia, 3) work discipline and spirit have positive significant effect on employee's performance at KPP Pratama Medan Polonia. This type of research is associative research. The population is 110 employees, the sample using random sampling technique is 33 employees at KPP Pratama Medan Polonia. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the research results obtained work discipline has a positive significant effect on employee performance, where positive is shown with a value of 0,824 and significantly indicated by  $0,037 < 0,05$ . The spirit of work has a positive significant effect on work performance where positive is indicated by the value of 0,605 and significantly indicated by  $0,041 < 0,05$ . Motivation and work discipline have a positive significant effect on work performance where positive is shown with value 9,446 and significant is indicated by  $0,002 < 0,05$ .*

***Keywords: Work Discipline, Work Spirit and Employee's Performance***

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah Subhanallahu WaTa'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan judul, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulis Proposal Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia”** untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam yang terang benderang.

Penyelesaian proposal skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

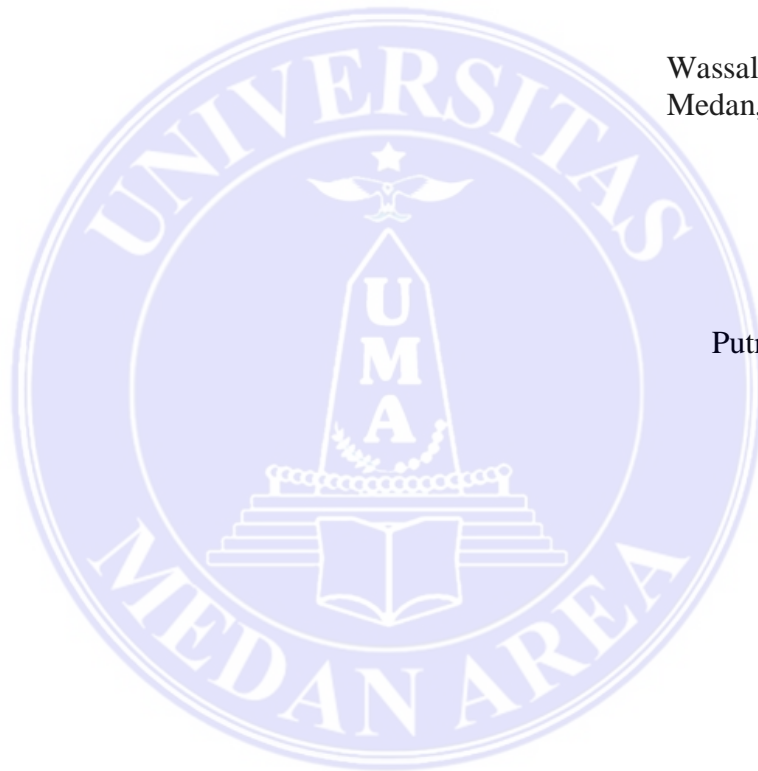
1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Selaku Dosen Pembimbing I yang selalu Bijaksana memberikan bimbingannya.

4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M Si selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan saran bimbingannya maupun arahan yang sangat berguna bagi penulis.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS., SE, MMA selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
7. Seluruh Dosen Pengajar terkhusus Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pimpinan, Staff, dan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tersayang dan tercinta yakni Ayahanda Mishar dan Ibunda Lily Fazariah atas jerih payah baik secara moril maupun materil, serta do'a dan dukungannya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini.
10. Ibu H.Masyitah Daud.SE yang telah menjadi orang tua asuh penulis selama di Medan dan telah memberikan dukungannya kepada penulis.
11. Sahabat dan Teman-Teman Manajemen stambuk 2013 kelas Malam Ganjil dan Genap Universitas Medan Area, yang telah setia selama ini baik dalam memberikan bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis selama dalam masa Studi Strata I.
12. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajiannya. Untuk itu penulis membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat

didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga proposal skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, amiiin...



Wassalam  
Medan, Juli 2017

Putri Hariani

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b> .....	5
A. Landasan Teori .....	5
1. Prestasi Kerja.....	5
1.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	5
1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	6
1.3. Indikator Prestasi Kerja.....	6
2. Disiplin Kerja .....	7
2.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	7
2.2. Teori-teori Disiplin Kerja.....	8
2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	10
3. Semangat Kerja.....	11
3.1. Pengertian Semangat Kerja .....	11
3.2. Teori-teori Semangat Kerja Pegawai .....	13
3.3. Indikator Semangat Kerja.....	14
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Konseptual.....	16



D. Hipotesis .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
1. Jenis Penelitian .....	18
2. Lokasi Penelitian .....	18
3. Waktu Penelitian.....	18
B. Populasi dan Sampel.....	19
1. Populasi .....	19
2. Sampel.....	19
C. Definisi Operasional Variabel.....	19
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	21
1. Jenis Data .....	21
2. Sumber Data.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Teknik Analisis Data .....	23
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
A. Hasil Penelitian .....	26
1. Sejarah Umum KPP Pratama Medan Polonia .....	26
2. Visi, Misi dan Tujuan KPP Pratama Medan Polonia .....	28
3. Struktur Organisasi KPP Pratama Medan Polonia .....	29
4. Uraian Tugas .....	30
5. Logo KPP Pratama Medan Polonia .....	33
6. Gambaran Umum Responden .....	34
7. Penyajian Data Angket Responden Penelitian .....	37
B. Hasil Analisis Data .....	41
1. Uji Instrumen Penelitian .....	41
2. Uji Asumsi Klasik .....	45
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	51
4. Pembahasan .....	57

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	17
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Penelitian .....	19
Tabel 3.3	Skala Likert .....	21
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	34
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	36
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ).....	37
Tabel 4.7	Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	38
Tabel 4.8	Estimasi Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	40
Tabel 4.9	Estimasi Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	40
Tabel 4.10	Estimasi Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ).....	41
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y) .....	42
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	42
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	43
Tabel 4.14	Regresi Linier Berganda .....	43
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas .....	48
Tabel 4.17	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	50
Tabel 4.18	Interval Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	51

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi .....	52
Tabel 4.20 Uji Simultan (Uji F) .....	52
Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji t) .....	53



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	16
Gambar 4.1	Grafik Histogram .....	45
Gambar 4.2	Uji Normalitas .....	46
Gambar 4.4	Uji Heterokedastisitas .....	50



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai laba tertentu yang ditetapkan sebelumnya. Tercapai target laba tergantung kepada pengelolaan kegiatan-kegiatan perusahaan. Dimana pengelolaan tersebut dilakukan oleh manajer yang ada di dalam perusahaan, bagi setiap pemimpin suatu perusahaan mempunyai pendapat dan pandangan tentang bagaimana menilai pegawainya dalam melaksanakan tugas. Penilaian tersebut mutlak harus dilakukan guna untuk mengetahui prestasi yang dicapainya. proses penilaian prestasi kerja pegawai pada setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari usaha ataupun organisasi dalam usahanya mencapai sasaran. Oleh karena itu prestasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan sehingga perusahaan dapat memiliki tenaga-tenaga secara efektif dan efisien. Prestasi yang baik adalah prestasi yang optimal yaitu Prestasi yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan prestasi pegawai akan membawa kemajuan bagi karyawan yang disiplin dan semangat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan Prestasi kerja pegawai, Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:14) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja:

(a) saling menghormati, (b) patuh, (c) taat, (d) disiplin, (e) inisiatif (f) kepuasan kerja, (g) kompensasi, (h) semangat kerja.

Sedangkan menurut Martoyo (2002:28) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: semangat kerja, kepuasan, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Kantor pelayanan pajak pratama Medan Polonia yang bertugas sebagai pelaksanaan kebijakan standarisasi administrasi dibidang perpajakan. Adapun bentuk hambatan yang terjadi adalah prestasi kerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, keandalan kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerja sama. Adapun masalah prestasi kerja kualitas kerja yaitu ketelitian pegawai yang masih kurang dalam mengerjakan tugas. dan tidak tepat waktu. Selain itu para pegawai kurang inisiatif dalam melaksanakan tugasnya sampai adanya perintah dari atasan dan gairah kerja yang rendah, padahal semangat kerja di perlukan agar prestasi kerja lebih baik. Hal ini disebabkan pimpinan dalam memberikan tugas kepada pegawai terkesan dictactor (sesuka hati) tanpa adanya pendekatan dengan pegawai dan tidak adanya kerja sama antara pegawai satu dengan yang lain, jika pegawai saling kerja sama maka akan mempercepat pekerjaan. karena kerja sama dibutuhkan guna berjalannya administrasi perpajakan dan standarisasi dibidang peraturan pajak pertambahan nilai (PPN).

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Pajak Pratama Medan Polonia ?
2. Apakah Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Pajak Pratama Medan Polonia ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka penelitian mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini .adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Medan Polonia.
2. Untuk mengetahui apakah Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Medan Polonia.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penlitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Mempelajarari lebih mendalam mengenai disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Medan Polonia.



2. Bagi Akademisi

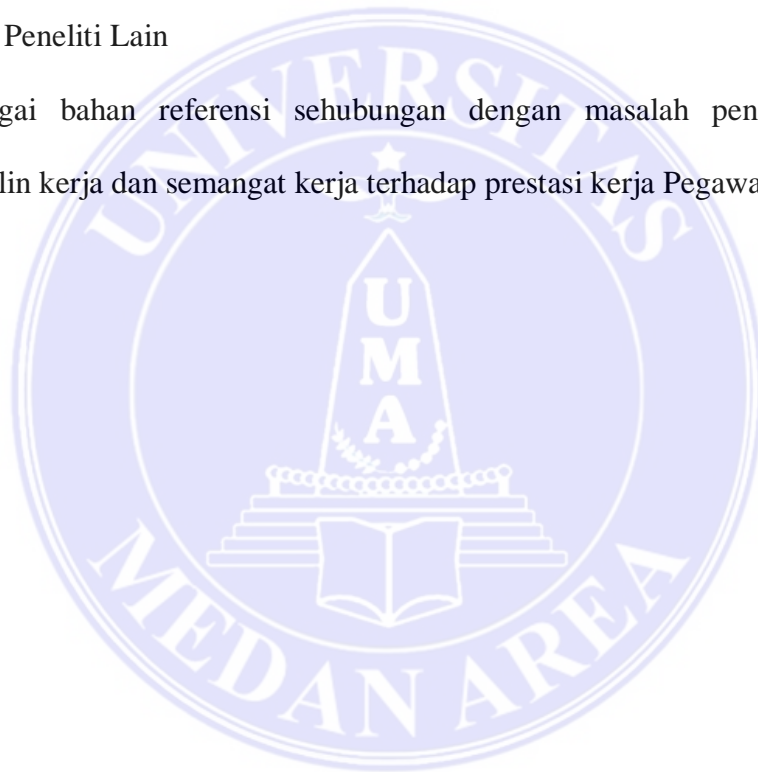
Penelitian ini dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan disiplin kerja dan semangat kerja Pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan untuk meningkatkan perbaikan kerja melalui disiplin dan semangat kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi sehubungan dengan masalah penelitian tentang disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.



## **BAB II**

### **KERANGKA TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **1.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap kegiatan manusia mempunyai ukuran kerja sejauh mana hasil yang diperolehnya setelah menyelesaikan kegiatan tersebut. Demikian halnya dengan suatu pekerjaan ada sesuatu yang menjadi ukuran, sejauh mana hasil kerja yang diperoleh pekerjaan tersebut, inilah yang disebut prestasi kerja. Prestasi kerja yang meningkat akan menimbulkan kepuasan pribadi terhadap kelompok yang melakukannya dan perusahaan tempatnya bekerja. Secara umum pengertian prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Agus (1997:12) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok.

## 1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Handoko (2001:135) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

- a. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.
- b. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka
- c. Semangat kerja merupakan langkah awal untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai karena dengan tingginya semangat kerja akan mempengaruhi prestasi kerja.
- d. Disiplin merupakan suatu ketaatan dalam setiap aturan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- a. Kapabilitas yaitu keterampilan kerja, kemahiran memutuskan dan pengetahuan efisiensi yang diperoleh dari pendidikan formal, pengalaman hidup maupun pengembangan diri.

## 1.3. Indikator Prestasi Kerja

Handoko (2002:135) menyatakan penilaian prestasi kerja adalah proses proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Menurut Hedjcarahman dan Suad Husnan (2000:124) Indikator prestasi kerja adalah Sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 2. Keandalan Kerja

Keandalan yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan instruktur atau perintah berinisiatif sikap

#### 3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan dalam hadir.

#### 4. Inisiatif

Kriteria penilainya adalah selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif / bekerja dorongan dari atasan.

#### 5. Kerja sama

Kriteria penilainya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberikan bantuan kepada pegawai lain dalam batasan kewenangan.

### **2. Disiplin Kerja**

#### **2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu

diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi. Karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiawan Budi Waridin, 2006:189).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku setia sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku (Veithzal Rivai, 2009:825)

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga perilaku pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar atas ada saksi pelannggarannya.

## **2.2. Teori-teori Disiplin Kerja**

### **A. Teori kebutuhan**

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013:94) telah membentuk sebuah hirarki dari lima tingkat kebutuhan dasar. Di luar kebutuhan tersebut, kebutuhan tingkat yang lebih tinggi ada. Ini termasuk kebutuhan untuk

memahami, apresiasi estetik dan spiritual kebutuhan murni. Dalam tingkat dari lima kebutuhan dasar, orang tidak merasa perlu kedua hingga tuntutan pertama telah puas, maupun ketiga sampai kedua telah puas, dan sebagainya.

## **Teori Kebutuhan Maslow**

### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Ini adalah kebutuhan biologis. Mereka terdiri dari kebutuhan oksigen, makanan, air, dan suhu tubuh relatif konstan. Mereka adalah kebutuhan kuat karena jika seseorang tidak diberi semua kebutuhan, fisiologis yang akan datang pertama dalam pencarian seseorang untuk kepuasan.

### **2. Kebutuhan Keamanan**

Ketika semua kebutuhan fisiologis puas dan tidak mengendalikan pikiran lagi dan perilaku, kebutuhan keamanan dapat menjadi aktif. Orang dewasa memiliki sedikit kesadaran keamanan mereka kebutuhan kecuali pada saat darurat atau periode disorganisasi dalam struktur sosial (seperti kerusuhan luas). Anak-anak sering menampilkan tanda-tanda rasa tidak aman dan perlu aman.

### **3. Kebutuhan Cinta, sayang dan kepemilikan**

Ketika kebutuhan untuk keselamatan dan kesejahteraan fisiologis puas, kelas berikutnya kebutuhan untuk cinta, sayang dan kepemilikan dapat muncul. Maslow menyatakan bahwa orang mencari untuk mengatasi perasaan kesepian dan keterasingan. Ini melibatkan kedua dan menerima cinta, kasih sayang dan memberikan rasa memiliki.

#### **4. Kebutuhan Esteem**

Ketika tiga kelas pertama kebutuhan dipenuhi, kebutuhan untuk harga bisa menjadi dominan. Ini melibatkan kebutuhan baik harga diri dan untuk seseorang mendapat penghargaan dari orang lain. Manusia memiliki kebutuhan untuk tegas, berdasarkan, tingkat tinggi stabil diri, dan rasa hormat dari orang lain. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, orang merasa percaya diri dan berharga sebagai orang di dunia. Ketika kebutuhan frustrasi, orang merasa rendah, lemah, tak berdaya dan tidak berharga.

#### **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Ketika semua kebutuhan di atas terpenuhi, maka dan hanya maka adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri diaktifkan. Maslow menggambarkan aktualisasi diri sebagai orang perlu untuk menjadi dan melakukan apa yang orang itu “lahir untuk dilakukan.”

#### **2.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2005:12) indikator disiplin kerja tentang peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### **a. Menaatin peraturan**

Menaati peraturan dengan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

##### **b. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu dalam hal ini adalah ketepatan waktu saat jam kerja dan jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam hal ini pembagian tugas masing-masing yang telah diberikan atasannya baik itu yang bekerja didalam kantor maupun dilapangan.

d. Menjaga sarana dan prasarana

Pimpinan selalu memberikan arahan pada seluruh karyawan agar menjaga peralatan kantor demi kelangsungan kerja yang baik.

### 3. Semangat Kerja

#### 3.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja sangat diperlukan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Pegawai yang merasakan bergairah, bahagia, optimis merupakan gambaran seorang pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, dan kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Untuk lebih jelasnya berikut akan diuraikan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi.

Zendy (2012:86) menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik dan giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasil yang lebih baik.



Menurut Manulang (2005:183), ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah kondisi sebuah kelompok dimana ada tujuan jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyediaan pimpinan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003:105) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari pendapat beberapa ilmuwan tersebut, maka penulis menyimpulkan sendiri, semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang pegawai yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan pegawai bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi juga hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada pegawai tersebut tentang kesinambungan pekerjaan dan kariernya. Tercapainya harapan pegawai tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari:

- a. Turun / rendahnya produktifitas kerja

- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Tingkat perputaran Pegawai yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor yang tinggi
- e. Kegelisahan / ketidaknyamanan dalam bekerja
- f. Tuntutan / tekanan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

### **3.2. Teori-teori Semangat Kerja Pegawai**

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja tanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau atasan teman sejawat dalam organisasi. Menurut D Hesley (1968:67). Teori semangat kerja meliputi

#### **1. Presensi**

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban.

#### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku.

#### **3. Kerja sama**

Kerja sama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain untuk sama-sama bekerja.

#### **4. Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

### 3.3. Indikator Semangat Kerja

Indikator turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja juga penting untuk diketahui setiap perusahaan. Indikator turunnya produktivitas menurut Netisemito (2005:170), yaitu:

1. Tingkat absensi yang tinggi.

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi dilihat secara rata.

2. Tingkat perpindahan yang tinggi.

Keluar masuknya pegawai yang meningkat terutama disebabkan karena ketidak sengajaan pegawai bekerja pada perusahaan tersebut.

3. Kegelisahaan.

Kegelisahaan dilingkungan kerja akan terjadi apabila semangat dan kegairahan kerja turun sebagai seorang pemimpin kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahaan yang timbul dilingkungan kerja perusahaan. Kegelisahaan ini terlihat dari ketidak ketenangan kerja

4. Tuntutan.

Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan ketidak puasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

5. Pemogokan.

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah apabila terjadi pemogokan. Hal ini merupakan perwujudan dari ketidakpuasaan dan kegelisahaan para pegawai.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

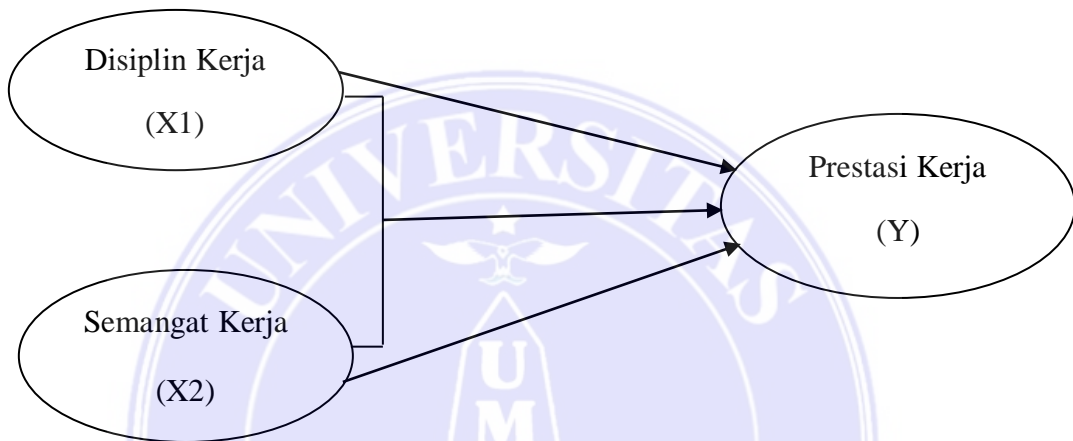
No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	E.S.Wardani (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Maura Tawar	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Maura Tawar
2	Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat terhadap Prestasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tabalong,Tanjung Kalimantan Selatan.	Variabel disiplin mempunyai pengaruh secara parsial positif dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap prestasi pegawai dimana disiplin (X1), semangat (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi Pegawai dengan menggunakan hasil uji t.
3	M. Adelina (2011)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Kanwil I Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan sebesar 65,9%.

Sumber: Hasil kajian penulis, 2017

### C. Kerangka Konseptual

Untuk menjelaskannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2013:134) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan:

1. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor pelayanan pajak Pratama Medan Polonia
2. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor pelayanan pajak Pratama Medan Polonia

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Umar (2011:35) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### 2. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.

##### 3. Waktu penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan November 2017.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

Waktu	Agustus 2017				Sep2017				Okt 2017				Nov2017			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																
Bimbingan dan Seminar Proposal																
Analisis Data																
Bimbingan dan Seminar Hasil																
Pengajuan Sidang Meja Hijau																

## **B. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiono (2005:187) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah jumlah pegawai 110 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiono (2006:73) Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh poulasi tersebut. Arikunto (2002: 197) menyebutkan bahwa “Apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan bila jumlah populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 15% - 30%.

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $30\% \times 110 \text{ orang} = 33$  orang sampel pegawai KPP Medan Polonia.

## **C. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menaati aturan</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Menjaga sarana dan prasarana</li> </ol>	Skala Likert
Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat absensi yang tinggi</li> <li>2. Tingkat perpindahan yang tinggi</li> <li>3. Kegelisahan</li> <li>4. Tuntutan</li> <li>5. Pemogokan</li> </ol>	Skala Likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Keandalan</li> <li>3. Disiplin</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kerja sama</li> </ol>	Skala Likert

*Sumber: Singodimejo(2005), Nitesemo (2005), Handoko(2002)*

#### **D. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisioner yang akan di tabulasi ke dalam bentuk angka.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan skunder



- a. Sumber Data Primer yaitu data di peroleh secara langsung pada objek penelitian yaitu pegawai kantor Pelayanan pajak Pratama Medan dengan menyebarkan kuisisioner yang masih diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal, berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini dikumpulkan melalui internet.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari:

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.
- b. Wawancara (Interview) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Bagian Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.

- c. Daftar pertanyaan (Quisioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada pegawai kantor pajak Medan Polonia.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Parulian (2011: 3-2). Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji realibilitas adalah Cronbach's alpha.

Jika nilai croncbach's Alpha > r tabel, maka instrument reliabel

Jika nilai croncbach's Alpha < r tabel, maka instrument tidak reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasiditas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel Independen adalah konstan( sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

## 3. Analisis Regresi Berganda

Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian menggunakan bantuan program software SPSS.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Semangat Kerja

e = Variabel pengganggu (standart error)

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam merangkai variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) dimana semakin tinggi R berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel tersebut.

#### b. Uji secara Simultan/serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simulai (serempak) terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0$  diterima

#### c. Uji secara Parsal/ Individual (Uji t).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$  diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (1997). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta, CV.Rajawali.
- Arischa Octariana. (2013). *Pengaruh Etos dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Manajemen.
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan remaja* Rosdakarya Bandung.
- .....(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan remaja* Rosdakarya Bandung.
- D.Hesley.Parulian.(2011). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda* Rineka:Jakarta.
- Eka Suryaningsih Wardani. (2009). *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkita Jawa Bali Unit Pembangkitan Maura Tawar*. Jurnal Manajemen.
- Gie. (1996). *Strategi Hidup Sukses*. Yogyakarta, Hiberti.
- Handoko, T.Hani. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Harlie. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen.
- Hasibuan Melayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- ..... (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hendjrachman dan Suad Husna.(2000).*Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang*.Yogyakarta.BPFE.
- Manulang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo Suliso.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.edisi 8 BPFE, Yogyakarta.
- Nasution Mulia(2000).*Manajemen Personalialia*.Jakarta :Djambatan.

- Nitisemito, Ales S. (2005). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-9, Edisi ke-2  
Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- .....(2008). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-9, Edisi ke-4,  
Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan  
Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (1996). *Filsafat Adminstrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- .....(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Cetakan  
kesembilan,PT. Bumi Aksara.
- Saksono S. (1996). *Adminstrasi Kepegawaian*. Cetakan Pertama.Yogyakarta.
- Setiawan Budi Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya  
Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi  
Semarang*. Jurnal Manajemen.
- Sugiono(2005).*Metode Penelitian Manajemen*, Bandung,Alfabet.
- SiswantoSastrohadiwiryono.(2002).*ManajemenTenagaKerja  
Indonesia*,Jakarta:Cetakan pertama,PT. Bumi Aksara
- Singodimedjo dan Sutrisna.(2005). *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*.Yogyakarta.
- Umar Husein.(2011).*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan  
Tesis*,Jakarta:Rajawali
- Zendy, Pranata. (2012). *Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Dan Motivasi  
Terhadap Semangat*. Jurnal Manajemen.

**LAMPIRAN 1****KUSIONER****Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia**

No Responden

Dengan Hormat,

Untuk menjadi Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area, saya Putri Hariani NPM 138320014 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Medan Polonia.” Oleh karena itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi kerahasiaan dan hanya digunakan untuk kepentingan Ilmiah.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saudara/i dalam mengisi kusioner, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Putri Hariani

**KUSIONER PENELITIAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR  
PELAYANAN  
PAJAK PRATAMA MEDAN POLONIA**

**I. Petunjuk Pengisian Kusioner**

- a. Berikan tanda checklist (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai
- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja

**II. Identitas Responden**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki  
2. Perempuan
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : 1. D3 3. S2  
2. S1 4. S3

**Skor Pernyataan**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju(STS)	1
2	Tidak Setuju(TS)	2
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Setuju(S)	4
5	Sangat Setuju(SS)	5



## Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai selalu datang tepat waktu					
2	Tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat di selesaikan tepat waktu					
3	Pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan penuh tanggung jawab					
4	Pegawai menjaga Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					

## Variabel Semangat Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai menjaga kebersihan di ruang kerja					
2	Pegawai menjalankan pekerjaan sesuai tujuan					
3	Pegawai menaati peraturan kerja					
4	Pegawai semangat dalam bekerja					
5	Pegawai memiliki hubungan baik dengan pemimpin (komunikasi)					

## Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai memiliki kualitas kerja yang cukup baik					
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati					
3	Tugas yang diberikan kepada pegawai dapat dikerjakan tepat waktu					
4	Pegawai memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Pegawai berhubungan baik dengan semua pekerja					

## LAMPIRAN 2

### Data Tabulasi Tanggapan Responden

No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4
3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5
5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5
6	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
8	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
10	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
11	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5
16	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
20	3	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4
22	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
23	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
25	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5
26	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5
27	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5
28	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3
29	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3
32	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4

### LAMPIRAN 3

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Variabel Prestasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	5

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q10	14.50	8.278	.372	.891
Q11	14.70	6.456	.897	.776
Q12	14.50	6.500	.574	.862
Q13	14.70	6.456	.897	.776
Q14	14.40	6.044	.728	.814

##### Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	4

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	11,12	3,172	,378	,733
Q2	11,12	1,860	,747	,493
Q3	10,94	2,434	,506	,668
Q4	10,73	2,642	,459	,694

### Variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)

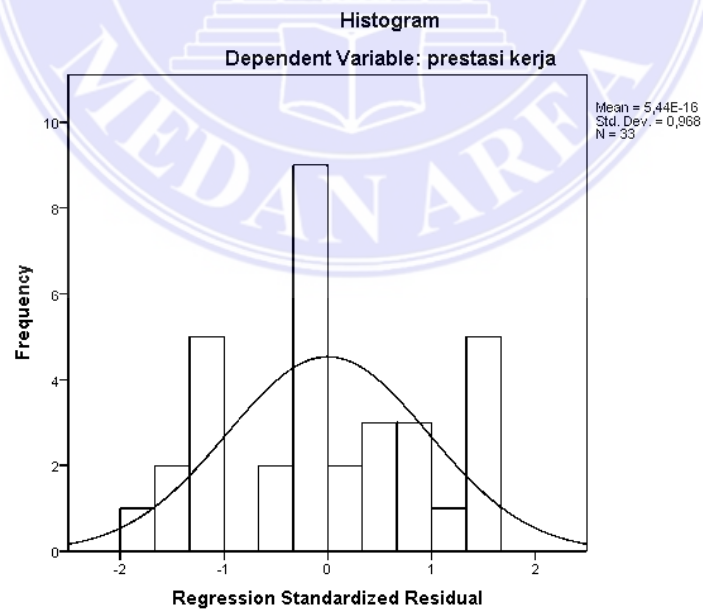
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

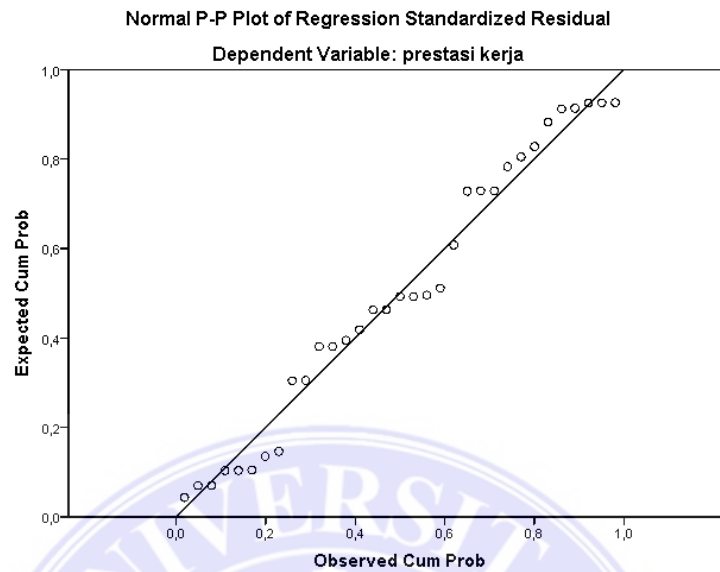
#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q5	16.30	8.678	.935	.843
Q6	16.60	6.933	.887	.816
Q7	16.60	6.933	.738	.859
Q8	16.70	8.011	.673	.869
Q9	16.60	8.267	.547	.900

### Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas





**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32477985
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.869

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

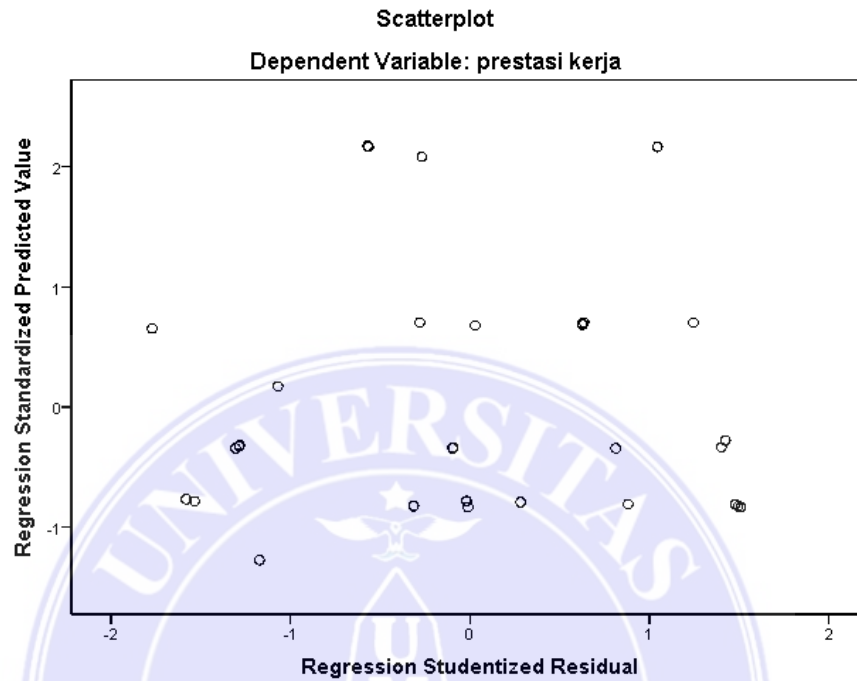
**Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3,262	1,064		3,064	0,005		
1 disiplin kerja	0,824	0,247	0,669	2,908	0,037	0,937	1,067
semangat kerja	0,605	0,197	0,405	2,824	0,041	0,937	1,067

a. Dependent Variable: prestasi kerja

## Heterokedastisitas



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.804	1.679		1.075	.318
	disiplin	.519	.516	.413	1.007	.348
	semangat	.120	.355	.138	.338	.746

a. Dependent Variable: abs-res

## Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	semangat, disiplin	.	Enter

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	semangat, disiplin	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: prestasi kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,529	,436	,68676

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,029	,446	2	30	,645

- a. Predictors: (Constant), semangat, disiplin  
b. Dependent Variable: prestasi kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,420	2	,210	9,446	,002 <sup>a</sup>
	Residual	14,149	30	,472		
	Total	14,570	32			

- a. Predictors: (Constant), semangat, disiplin  
b. Dependent Variable: prestasi kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,262	1,064		3,064	0,005					
	disiplin	,824	,247	,669	2,908	0,037	,170	,163	,163	,937	1,067
	semangat	,605	,197	,405	2,824	0,041	,047	,004	,004	,937	1,067

- a. Dependent Variable: prestasi kerja