

## **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Primajaya Multi Technology Medan**

**David, Thomas Sumarsan Goh, Chon Cho Reynolds Manday, Syawaluddin**

Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

Correspondence email: vidchang0505@gmail.com, gotho@gmail.com, cr.manday@gmail.com, syawal73.pmci@gmail.com

**Abstrak.** PT. Primajaya Multi Technology adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2006 di Kota Medan dengan orientasi pada produk-produk IT yang dibekali dengan pengalaman yang sudah ada selama lebih dari 13 tahun lamanya dibidang tersebut. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 62 karyawan. Dengan jumlah populasi yang hanya berjumlah sebanyak 62 orang, maka teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja PT. Primajaya Multi Technology Medan. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Primajaya Multi Technology Medan. Secara parsial ditemukan variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Primajaya Multi Technology Medan.

**Kata Kunci:** kecerdasan intelektual; keterampilan kerja; disiplin kerja

***Abstract.** PT. Primajaya Multi Technology is a company that was founded in 2006 in the city of Medan with an orientation towards IT products which is equipped with more than 13 years of experience in this field. The research population that will be used in the study is all employees who work at the company as many as 62 employees. With a population of only 62 people, the sample collection technique used a saturated sample. Simultaneously there is a significant influence between the variables of intellectual intelligence and work skills on the work discipline of PT. Primajaya Multi Technology Medan. While partially found intellectual intelligence variables have a significant effect on the work discipline of employees of PT. Primajaya Multi Technology Medan. Partially it was found that the work skills variable had a significant effect on the work discipline of PT. Primajaya Multi Technology Medan. The results of this study indicate that the intellectual intelligence variable has more influence than work skills on the work discipline of PT. Primajaya Multi Technology Medan.*

**Keywords:** *intellectual Intelligence; Work Skills; Work Discipline*

### **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan seseorang individu karyawan terhadap berbagai kebijakan, peraturan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan menjadi tanggung jawab yang harus ditanganinya. Kepatuhan tersebut sangat penting dalam menggerakkan roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang sempurna karena kedisiplin tersebut dapat membuat karyawan bekerja lebih efektif dalam segala bidang aspek pekerjaan yang ada. Disiplin yang baik akan terlaksana jika seseorang individu karyawan memiliki intelektual yang baik disertai dengan keterampilan yang memadai. Kecerdasan intelektual merupakan sebuah kemampuan seseorang individu karyawan dalam melakukan analisa, pemikiran logika dan rasio yang biasanya digunakan untuk kegiatan penerimaan, penyimpanan dan pengolahan informasi yang dapat digunakan. Keterampilan merupakan kemampuan dari seorang individu karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan yang biasanya keahliannya akan tercermin dan terlihat saat melaksanakan suatu kegiatan spesifik.

PT. Primajaya Multi Technology adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2006 di Kota Medan dengan orientasi pada produk-produk IT yang dibekali dengan pengalaman yang sudah ada selama lebih dari 13 tahun lamanya dibidang tersebut dan perusahaan juga meyakini bahwa mereka mampu menjawab semua tantangan untuk terus bersaing dalam memberikan pelayanan yang jauh lebih baik. Walaupun perusahaan memiliki berbagai produk terbaik dan juga sistematis kerja yang teratur dengan baik, akan tetapi perusahaan sampai sekarang masih mengalami permasalahan yang sama dengan perusahaan-perusahaan lainnya yaitu dalam menghadapi permasalahan sumber daya manusia. PT. Primajaya Multi Technology menghadapi permasalahan utama untuk saat ini dimana karyawannya dinilai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Beberapa karyawan tidak hanya terlihat sering terlambat masuk kerja, akan tetapi juga sering pulang lebih awal dengan alasan untuk pekerjaan yang padahal karyawan tersebut telah pulang lebih awal untuk beristirahat dan biasanya hal tersebut dilakukan oleh para karyawan bagian pemasaran, akan tetapi tidak menutup kemungkinan juga bahwa karyawan yang bekerja bagian kantor juga sering terlambat masuk kerja seperti terlambat selama 10 menit atau bahkan ada yang sampai 30 menit lamanya melewati jam masuk yang telah ditetapkan. Terlebih lagi ketika saat musim hujan, karyawan sering menggunakan alasan macet dan sebagainya ketika sedang terlambat. Untuk beberapa karyawan yang sering terlambat ketika hujan juga sering memberikan alasan bahwa dirinya tidak memiliki mantel hujan dan susah untuk

keluar karena sebagai anak kos, terkadang ada beberapa mobil yang diparkirkan didepan rumahnya yang menyebabkannya kewalahan untuk mencari pemilik mobil tersebut. Dalam hal pekerjaan, karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan yang baik juga terlihat tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan atau tugas yang telah dipercayakan kepadanya seperti telat mengumpulkan laporan selama 3 hari atau yang paling lama bahkan selama 1 minggu dan beberapa karyawan juga terlihat sering belum menyelesaikan laporannya ketika diminta atau dibutuhkan oleh atasannya sehingga hal tersebut membuat perusahaan tidak sesuai dengan harapannya. Sebagai data pendukung, berikut ini terlampirkan uraian kedisiplinan karyawan yang terbagi atas jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, yang tidak hadir karena sakit ataupun tanpa alasan dan juga jumlah karyawan yang sering melewati jam makan siang.

Faktor pertama yang menyebabkan rendahnya disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah kecerdasan intelektual dimana dalam hal kecerdasan ini, karyawan dinilai kurang memiliki intelektual yang baik karena karyawan yang berintelektual baik biasanya dapat mengatur segala jadwalnya dengan baik seperti bagi karyawan laki-laki dapat mulai mempersiapkan diri satu setengah jam sebelum jam masuk kerja sehingga tidak akan mengalami keterlambatan ataupun seperti karyawan perempuan yang dapat mempersiapkan diri 2 jam sebelum jam berangkat kerja berhubung banyaknya hal pribadi yang harus diselesaikan oleh karyawan perempuan sebelum berangkat kerja sehingga dengan demikian, tanpa adanya keterlambatan tersebut tidak akan mengganggu jam operasional kerja di kantor dan untuk contoh karyawan yang sering menjadikan adanya mobil yang parkir didepan rumahnya sebagai alasan keterlambatan seharusnya memikirkan cara agar mobil tersebut tidak lagi memarkirkan mobilnya didepan rumah seperti menggunakan batu besar untuk diletakan didepan halaman atau menginformasikan kepada pihak yang bertanggung jawab dalam mengatur parkir disekitar agar dapat dikabarkan kepada pemilik mobil supaya tidak parkir didepan pintu rumah. Selain itu, kurangnya intelektual karyawan juga membuat dirinya menjadi kurang memiliki kemampuan untuk insiatif dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibuatnya agar tidak terlambat melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti membawa pekerjaan pulang rumah ataupun lembur dan bisa juga menggunakan jam makan siang untuk mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab yang belum terselesaikannya.

Faktor lainnya juga diduga kuat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja dimana hal ini terkait dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dinilai tidak memiliki keterampilan yang baik selama bekerja dalam perusahaan sehingga membuatnya terasa lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan yang kurang dimiliki oleh karyawan seperti keterampilan untuk berkomunikasi yang penyebabnya harus mencari solusi sendiri ketika dirinya bisa mendapatkan bantuan dari rekan kerja lain agar lebih cepat menyelesaikan masalah. Keterampilan lain yang kurang dimiliki karyawan menyangkut cara penggunaan aplikasi program seperti Microsoft word ataupun Microsoft excel yang membuatnya harus mempelajari berbagai fitur yang ada dalam aplikasi tersebut. Lambatnya karyawan dalam bekerja juga dinilai karena keterampilan mengetik karyawan masih kurang dan sering bersalahan atau biasa disebut dengan Typo yang menyebabkan karyawan harus sering mengetik kembali ataupun mencetak kembali laporan yang telah diselesaikannya karena mengalami kesalahan dalam pengetikan. Adapun keterampilan karyawan dalam mengambil keputusan juga terasa lambat sehingga menyebabkannya sering melewati batas pengumpulan laporan yang telah disampaikan oleh atasannya yang biasa jatuh pada tanggal 27 bulan berjalan dan jika bertemu dengan hari minggu, maka tanggal pengumpulan laporan akan dipercepat menjadi satu hari sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Primajaya Multi Technology Medan.

#### *Tinjauan Pustaka*

##### *Kecerdasan intelektual*

Menurut Syamsu (2018) kecerdasan intelektual adalah kumpulan kemampuan atau keterampilan yang dapat ditumbuh kembangkan di mana setiap orang memiliki kecerdasan intelektual yang berbeda-beda. Menurut Pangarso (2016) bahwa pengukuran untuk kecerdasan intelektual terdapat beberapa cara yaitu sebagai berikut: (1) *number aptitude*, yaitu kemampuan yang berhubungan dengan angka; (2) *verbal comprehension*, yaitu kemampuan yang berhubungan dengan pemahaman verbal secara lisan, menggunakan bahasa, kata-kata, dan kalimat; (3) *perceptual speed*, yaitu kemampuan dalam memaknakan dan mengartikan; (4) *inductive reasoning*, yaitu kemampuan untuk penalaran induktif dari sesuatu yang detail, khusus, kompleks ke hal yang lebih umum dan sederhana; (5) *deductive reasoning*, yaitu kemampuan penalaran deduktif dari sesuatu yang umum, sederhana ke hal yang detail, khusus dan kompleks; (6) *spatial visualization*, yaitu kemampuan daya bayang ruang yang menyangkut perkiraan yang masuk akal mengenai perubahan sudut pandang; dan (7) *memory*, yaitu kemampuan daya ingat.

##### *Keterampilan kerja*

Menurut Prastowo (2017) yaitu keterampilan adalah: materi atau bahan pembelajaran yang berhubungan dengan antara lain kemampuan mengembangkan ide, memilih, menggunakan bahan, menggunakan peralatan dan

teknik kerja. Menurut Chaerudin, dkk (2020) bahwa secara rinci terdapat 5 pengukuran keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yaitu: (1) *task skill*, yaitu suatu keterampilan untuk melaksanakan tugas rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan; (2) *task management skill*, yaitu suatu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan; (3) *contingency management skill*, yaitu suatu keterampilan untuk mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan; (4) *job roll environment skill*, yaitu suatu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja; dan (5) *transfer skill*, yaitu suatu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

#### Disiplin kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi antaranya: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan dan (8) hubungan kemanusiaan

#### METODE

Lokasi dilakukannya penelitian adalah PT. Primajaya Multi Technology Medan yang beralamat di jalan Asia Mega Mas Blok BB No. 12-A, Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Juli 2021 sampai dengan Juni 2022. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 62 karyawan, dikarenakan seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 62 karyawan akan digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner (Angket), (2) Wawancara; (3) Studi pustaka; dan (4) Studi dokumentasi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.

#### Teknik Analisis Data

##### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas. Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat grafik Histogram dimana data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal. Sedangkan *Normal P-P Plot of Regression* jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal. Untuk pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal
2. Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.
3. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan : Y = Disiplin kerja; a = Konstanta;  $b_{1,2}$  = Koefisien regresi;  $X_1$  = Kecerdasan intelektual;  $X_2$  = Keterampilan kerja; dan e = Persentase kesalahan (5%).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel

independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

2. Uji Serempak (Uji F). Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : (a)  $H_0$  Diterima apabila :  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ; dan (b)  $H_a$  Diterima apabila :  $F_{hitung} > F_{tabel}$
3. Uji Parsial (Uji t). Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah : (a)  $H_0$  Diterima apabila :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ; dan (b)  $H_a$  Diterima apabila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## HASIL

**Tabel 1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40586945
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.689
Asymp. Sig. (2-tailed)		.729

Sumber: data olahan

Tabel 1 hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,729 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal. Sedangkan Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai korelasi untuk variabel Kecerdasan intelektual dan Keterampilan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas. Tabel 3 menjelaskan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Kecerdasan intelektual dan Keterampilan kerja bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 2**  
**Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan intelektual	.952	1.050
Keterampilan kerja	.952	1.050

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
**Statistik Glejser**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.082	.284
Kecerdasan intelektual	.180	.858
Keterampilan kerja	-.087	.931

Sumber: data olahan

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.600	2.769
Kecerdasan intelektual	.402	.082

Keterampilan kerja	.417	.116
--------------------	------	------

Sumber: data olahan

Persamaan regresi linier berganda yang didapatkan pada Tabel 4 adalah: Disiplin Kerja = 12,600 + 0,402 Kecerdasan Intelektual + 0,417 Keterampilan Kerja. Tabel 4 juga menjelaskan bahwa:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 12,600 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu kecerdasan intelektual dan variabel (X2) yaitu keterampilan kerja bernilai 0 maka disiplin kerja adalah tetap sebesar 12,600.
2. Koefisien X1(b1) = 0,402 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0,402. Artinya setiap peningkatan kecerdasan intelektual (X1) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 40,2%.
3. Koefisien X2(b2) = 0,417 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,417. Artinya setiap peningkatan keterampilan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 41,7%.

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.425	2.446

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,425. Hal ini berarti besarnya pengaruh kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti gaji, insentif, konflik kerja, pelatihan dan berbagai variabel lainnya.

**Tabel 6**  
**Pengujian Parsial**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.551	.000
Kecerdasan intelektual	4.920	.000
Keterampilan kerja	3.605	.001

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan bahwa:

1. Pada variabel kecerdasan intelektual (X1) memiliki nilai thitung (4,920) > ttabel (2,001) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kecerdasan intelektual terhadap disiplin kerja sehingga H1 diterima.
2. Pada keterampilan kerja (X2) memiliki nilai thitung (3,605) > ttabel (2,001) dengan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara keterampilan kerja terhadap disiplin kerja sehingga H2 dapat diterima.

Sedangkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa H<sub>3</sub> diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dan seleksi terhadap kinerja dengan nilai F<sub>hitung</sub> (23,585) > F<sub>tabel</sub> (3,15) dan tingkat signifikan 0,00 < 0,05.

**Tabel 7**  
**Pengujian Simultan**

Model	F	Sig.
1 Regression	23.585	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh Kecerdasan intelektual Terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh

hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai t-hitung (4,920) > t-tabel (2,001) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kecerdasan intelektual terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Keterampilan kerja Terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai t-hitung (3,605) > t-tabel (2,001) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara keterampilan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Pengaruh Kecerdasan intelektual dan Keterampilan kerja Terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F dapat dikatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dan seleksi terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (23,585) > F-tabel (3,15) dan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ .

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Primajaya Multi Technology Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pangarso, Astadi, Fardani Fajar dan Nadya K. Moeliono. 2016, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prastowo. 2017. *Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Tematik Terpadu Implementasi Kurikulum 2013 Untuk SD/MI*. Jakarta: Kencana.
- Syamsu, Rachmat Faisal. 2018. *Anatomi Rindu 2*. Batangkaluku, Jariah Publishing Intermedia.