

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GREEN DELI HOLIDAY  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**MUHAMMAD FADLAN QURAIIS  
NPM: 14.832.0334**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

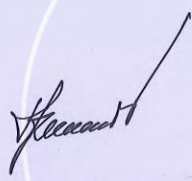
Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

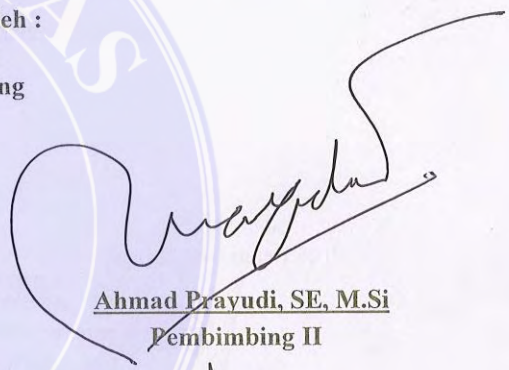
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Green Deli Holiday Medan  
Nama : MUHAMMAD FADLAN QURAISS  
NPM : 14.832.0334  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing



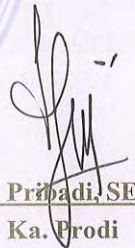
Drs. Patar Marbun, M.Si  
Pembimbing I



Ahmad Prayudi, SE, M.Si  
Pembimbing II



Dr. Husni Effendi, SE, M.Si  
Dekan



Teddi Pradi, SE, MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 29/Januari/2019

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Januari 2019



**M. Fadlan Qurais**

148320334



## ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan Persepsi yang baik tentang sistem perpajakan dalam membayar pajak penghasilan. Penelitian kinerja meliputi jenis asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *interview dan questionnaire* dengan jumlah 40 responden. Alat uji yang digunakan adalah produk koefisien korelasi untuk validitas dan alpha Cronbach untuk uji reliabilitas. Uji Asumsi yang digunakan adalah normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh secara simultan variabel semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sikap pemimpin harus objektif terhadap karyawan atau sesama karyawan dan juga mendukung sepenuhnya apa yang dikerjakan karyawan selama itu untuk kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci: Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia (SDM).

## **ABSTRACT**

Source of human income (HR) needed in the company. In the current era of globalization, it is very necessary for advanced human resources because it returns a company that is highly dependent on the quality of its human resources or employees. The better the quality of the company from the company, the higher the company's competitiveness towards other companies. This study aims to analyze motivation and a good perception of the taxation system in paying taxes. The sampling technique uses interviews and questionnaires with 40 respondents. Based on the results of the study, the variable morale (0,000) is smaller than alpha 5% (0.05) or  $t_{count} = 5,085 > t_{table} 2,0002$ . Thus, the partial variable morale increases significantly on the performance of employees at PT. Green Deli Holiday terrain Indonesia. Job satisfaction variable (0,000) is smaller than alpha 5% (0,05) or  $t_{count} = 3,688 > t_{table} 2,0002$ . Thus, the partial variable of job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Green Deli Holiday Medan Indonesia. The results of the F test in this study obtained a significance value of 0,000 smaller than the alpha value of 5% (0.05) or the value of  $F_{count} (29,683) > F_{table} 3.16$  through. Thus it can be concluded that simultaneous work morale and significant job satisfaction on the performance of employees of PT. Green Deli Holiday Medan Indonesia.

**Keywords:** Spirit of Work, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources (HR).

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Green Deli Holiday Medan”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen. Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Menyadari akan hal tersebut, maka dengan segala ketulusan dan kerendahan hati melalui lembaran halaman ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE. Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi selaku dosen pembimbing I telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing sertamemberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Ahmad Prayudi, SE. M.Si selaku dosen pembimbing II telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Tedy Pribadi, SE. M.Si selaku Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teristimewa kedua orang tua saya Ayah dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik, memberikan semangat dan pengorbanan yang tulus dengan diiringi doa untuk peneliti.
8. Sahabat dan teman-teman dari Manajemen stambuk 2014 Universitas Medan Area

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi pembaca, dan semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikumwr.wb

Medan, 18 Agustus 2018  
Peneliti

**MUHAMMAD FADLAN QURAI**  
**148320334**



# DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Pengertian Semangat Kerja.....	6
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	7
3. Indikator Semangat Kerja .....	9
4. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
6. Indikator Kepuasan Kerja .....	12
7. Pengertian Kinerja .....	14
8. Indikator Kinerja.....	15



9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Konseptual.....	19
D. Hipotesis .....	20
 <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis,Tempat, dan Waktu Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sempel.....	22
C. Defenisi Operasional .....	23
D. Jenis dan Sumber Data .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data.....	25
 <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	29
B. Pembahasan .....	34
 <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran.....	46
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
 <b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
1.	Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	18
2.	Tabel 3.1: Waktu Penelitian .....	22
3.	Tabel 3.2 : Definisi Operasional .....	23
4.	Tabel 3.3 : Instrumen Skala Likert .....	25
5.	Tabel 4.1 : Uji Validitas .....	34
6.	Tabel 4.2 : Uji Realibilitas .....	35
7.	Tabel 4.3 : Regresi Linier Berganda .....	36
8.	Tabel 4.4 : Uji Normalitas .....	39
9.	Tabel 4.5 : Uji Multikolinieritas .....	39
10.	Tabel 4.6 : Uji T .....	41
11.	Tabel 4.7 : Uji F .....	42
12.	Tabel 4.8: Uji Koefisien Determinasi .....	43

## DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Judul	Halaman
1.	Gambar II.1	: kerangka konseptual .....	19
2.	Gambar III.1	: struktur organisasi .....	33
3.	Gambar IV.1	: Histogram .....	36
4.	Gambar IV.2	: Normality Probably Plot .....	38
5.	Gambar IV.3	: Uji Heteroskedastisitas .....	40



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Hal tersebut juga tidak luput dari semangat kerja seorang karyawan yang mana semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni karyawan. Pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya.



Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis. Dalam kenyataannya, walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantutujuan perusahaan, tapi seiring dengan perkembangannya, itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat dapat berubah karena dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan.

Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output

yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik atau optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan dan menjadikan kepuasan karyawan dalam bekerja disuatu organisasi ataupun dalam perusahaan.

PT. Green Deli Holiday perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang disebutkan ialah jasa Travel. PT. Green Deli Holiday membantu para konsumen yang hendak berpergian dan memudahkan para konsumen untuk berpergian jauh luar kota maupun luar negeri. Dengan adanya PT. Gren Deli Holiday konsumen tidak susah payah mengurus surat-surat ataupun syarat lainnya, hanya membayar yang diterapkan oleh travel dengan harga pas maka para konsumen dengan mudah berpergian.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada PT Green Deli Holiday akan memacu para pegawai untuk meningkatkan kinerja

karyawannya. Dan adanya faktor kepuasan kerja pada para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Tercapainya target akan memacu keinginan pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja mereka yang sarana untuk meningkatkan jenjang karier mereka dan menguntungkan bagi perusahaan ketika targetnya tercapai.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan?
3. Apakah semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan?

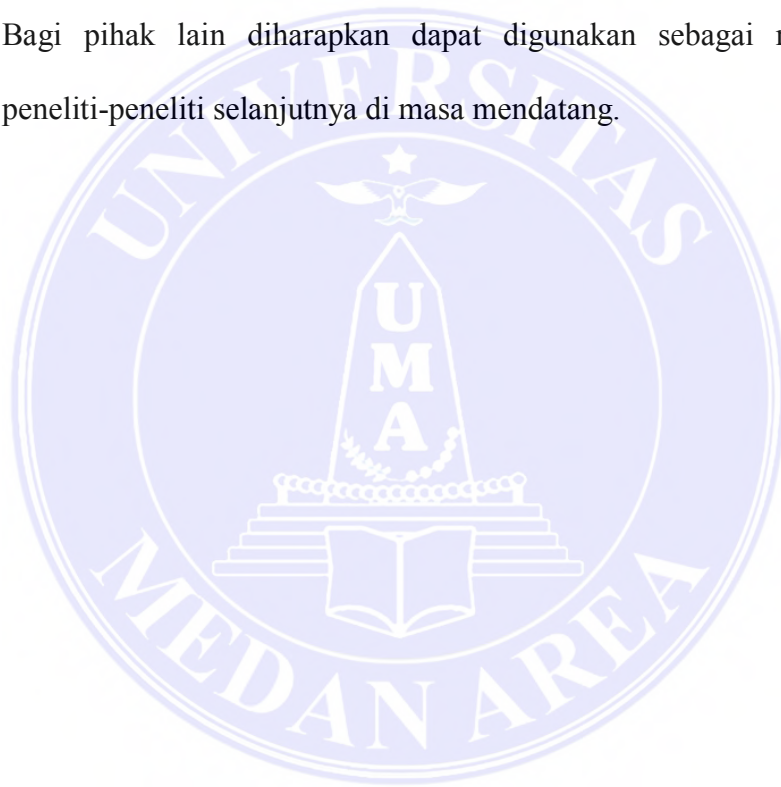
## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan.

#### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat membantu para pembaca mengetahui bagaimana hubungan semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Deli Holiday.
2. Manfaat Praktis, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa mendatang.





## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian Semangat Kerja

Wursanto (2001:149) mengemukakan bahwa Semangat kerja (morale) atau moral adalah suatu keadaan yg sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yg memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Pengertian semangat kerja menurut Alexander Leighten dalam bukunya Moekijat (2002:130) mengatakan bahwa: Semangat atau moril kerja kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dan giat serta konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Berkerjasama dengan menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yg nyata untuk berkerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai menjelaskan baha tujuannya adalah satu yg mereka inginkan. Semangat kerja adalah kegiatan perasaan untuk keperluan suatu sebab atau kegembiraan yg dimiliki dalam

setiap usaha. Sedangkan Konssen (2000:227) menjelaskan bahwa: Semangat kerja adalah hal yg sukar ditangkap, tidak mudah didefinisikan, dikendalikan, atau diukur, namun memancarkan pengaruh yg kuat atas iklim hubungan manusiawi setiap organisasi.

Siswanto (2000:264), semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yg menimbulkan kesenangan yg mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan yg lebih ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya Nitisemito (2001:199) mengemukakan pengertian tentang semangat kerja adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, sifat dari pada orang-orang yg teratur baik, mempunyai hubungan erat dengan ditaati peraturan dan kebijaksanaan kerja dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Dari pernyataan diatas unsur giat dan teratur merupakan ukuran intensitas, dimana bila seseorang memiliki semangat kerja yg tinggi ia akan memberikan hasil kinerja/prestasi kerja yg menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja dari seseorang pegawai dapat dilihat dari perilakunya terhadap pencapaian yg telah ditetapkan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Banyak faktor –faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Salah satunya adalah Nitisemito . Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002 ), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

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

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu suasana yang baik diorganisasi maupun perusahaan.

d. Daya saing

Unsur-unsur daya saing meliputi karakteristik wirausahawan seperti disiplin, komitmen tinggi, jujur, kreatif, inovatif, mandiri dan realistis, pendidikan dan pelatihan seperti pendidikan formal dan non formal, modal (uang untuk mendanai usaha) daya saing untuk bersaing disuatu perusahaan meningkat.

e. Sikap selalu ingin maju

Sikap selalu ingin maju atau kerja prestatif akan menimbulkan semangat kerja wirausahawan karena pada umumnya manusia yang memiliki obsesi akan bersemangat agar keinginannya tercapai dan terwujud.

### 3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemitoyang di kutip kembali oleh (Tohardi,2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

Tingkat absensi yang naik dan tinggi pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

b. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan



lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

c. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

d. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

#### 4. Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan. Menurut Handoko(2000) bahwa :“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Sedangkan menurut Hariandja(2000) bahwa :“Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan.” Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara(2001) adalah :“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyokong diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.”Definisi-definisi dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan itu sendiri.

## **5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan ini menurut Hariandja (2002) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.

## 6. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan(2001) antara lain:

- a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

- b. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.



#### h. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

### 7. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peran dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dilihat dengan adanya komunikasi yang baik disuatu organisasi dan menjalankan tugasnya dengan cepat sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## 8. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Purnomo (2004: 3)

### a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima masukan dari bawahan, tingkat kesediaan pemimpin menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

### b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### c. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### e. Kerja Sama

Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan adanya kerja sama antar karyawan maka akan terciptanya kinerja disuatu perusahaan akan meningkat.

## 9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan prestasi kerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor sangat penting yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut ialah:

### a. Upah

Upah adalah suatu penerimaan yang merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sebuah jasa yang telah dilaksanakan dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan kerja antara pemberi dan penerima kerja.

### b. Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan agar didalam diri mereka timbul semangat dan gairah kerja yang optimal pada perusahaan. Insentif dimaksud untuk memberikan suatu imbalan kepada seseorang pekerja yang prestasi kerjanya berbeda dengan pekerjaan lainnya.

### c. Promosi

Salah satu alasan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah terbukanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi kodrat manusia untuk selalu bekerja lebih baik pada hari ini dan pada hari kemarin. Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang karyawan dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari semua karyawan dan ditinjau dari segi tanggung jawabnya.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan seseorang semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja kejenjang yang lebih tinggi.

e. Peralatan yang digunakan

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari pimpinan perusahaan perlu memperhatikan para pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dengan masing-masing peralatan yang ada. Peralatan mempunyai efek penting dalam menghindari pemborosan waktu kerja dan tenaga, dengan demikian kerja karyawan dapat ditingkatkan.

f. Keamanan

Dalam melakukan aktivitas semua karyawan bekerja baik dengan berfokus tinggi pada melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. Jika keamanan kurang dalam perusahaan atau organisasi, maka pecah konsentrasi karyawan dan akan menghambat kinerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika keamanan tinggi maka gangguan dari luar lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh bagi kenyamanan didalam ruangan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

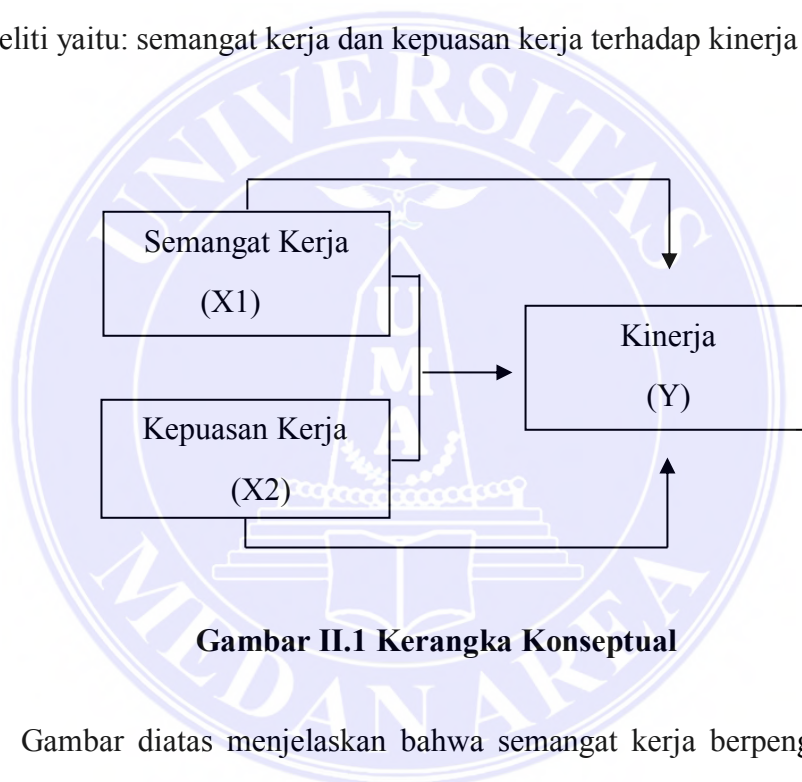
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Skala Ukur	Hasil Penelitian
1	Abdul Ghani Adhim (2011)	Peran pemberian Kompensasi dan semangat Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan	Likert	Menunjukkan variabel kompensasi, dan semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap variabel kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor pos malang terbukti secara statistik Dari hasil uji parsial diketahui variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
2	Mardjan Dunggio (2013)	Semangat dan disiplin kerja Terhadap produktifitas Karyawan pada PT. Jasa Raharja	Likert	Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja
3	Rizkia Dewi Wulansari (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pada CV Graha tara Surabaya	likert	kepemimpinan dan disiplin kerja Memiliki hubungan erat secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Graha tara Surabaya



### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012:89), “Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam mempekirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai”. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu: semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



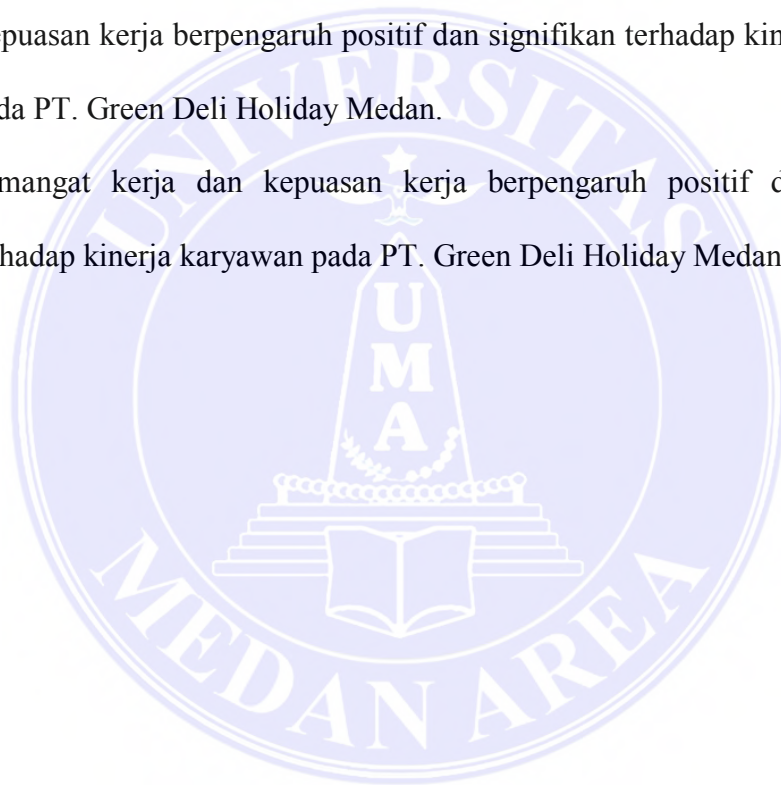
**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

Gambar diatas menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan begitupula kepuasan kerja berpengaruh berlangsungnya menciptakan kinerja karyawan pada perusahaan. Gambar diatas juga menjelaskan bahwa kedua variabel sangat berpengaruh bagi kinerja perusahaan.

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori dikemukakan hipotesis, yaitu:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Deli Holiday Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Deli Holiday Medan.
3. Semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Deli Holiday Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiasif. Menurut Rusiadi (2014 : 12), “ Penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Deli Holiday Medan.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Green Deli Holiday Medan, yang beralamat di Jalan Raya Menteng No. 285 b Aspol Medan, Kode pos 20228 Sumatera Utara, Jalan AR, Hakim No 2222 , Medan, Jalan Ir, H Juanda No 20 Medan Polonia dan Jalan Jend Ahmad Yani , Binjai.

##### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian. Menampilkan tabel ini berguna dan memudahkan pembaca untuk memahami kegiatan dalam pembuatan skripsi sipenulis.

**Tabel 3: 1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2018							
		Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1	Pembuatan Skripsi	■							
2	Seminar Proposal		■						
3	Pengumpulan Data			■	■				
4	Analisis Data				■				
5	Penyusunan Skripsi					■	■	■	
6	Seminar Hasil								■
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau								■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan yang berjumlah sebanyak 55 orang.

### 2. Sampel

Sugiyono (2012:73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Green Deli Holiday Medan menggunakan jenis

teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Green Deli Holiday Medan yang berjumlah 55 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

### C. Defenisi Operasional

Defenisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

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

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja adalah suatu Kondisi perilaku individu tenaga Kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yg mendalam Pada diri tenaga kerja untuk Bekerja dengan giat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendahnya semangat kerja</li> <li>2. Tingkat absensi yang naik</li> <li>3. Labour turn over</li> <li>4. Kegelisahan dimana-mana</li> <li>5. Tuntutan yang sering terjadi</li> </ol>	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Kemampuan</li> <li>3. Kejujuran</li> <li>4. Kreatifitas</li> <li>5. Kepemimpinan</li> <li>6. Tingkat Gaji</li> <li>7. Kompensasi tidak Langsung</li> <li>8. Lingkungan Kerja</li> </ol>	Likert



Kinerja (Y)	Kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Kuantitas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Kerja Sama</li> </ol>	Likert
----------------	--	--	--------

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini karyawan PT. Green Deli Holiday Medan. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pernyataan yang telah disiapkan.
2. Daftar pertanyaan *Questionnaire*, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.4 berikut :

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

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010: 172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas

tersebut adalah beberapa sampel awal dikantor PT. Green Deli Holiday Medan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.20 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha cronbach* 0 sampai 1.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Ujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan variante Inflation Factor (VIP) dengan membandingkan sebagai berikut:

- $VIP < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

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

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan varbel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).Kriteria pengujian yaitu:

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

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji T statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak  
 $T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 20.00 for window*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

#### a. Melihat tabel model summary

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi maka timbulah kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan sudah memiliki semangat untuk bekerja lalu akan lebih sempurna lagi jika adanya rasa kepuasan setelah melakukan pekerjaan yang dilakukan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi.

## B. Saran

1. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratankaryawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidakmerasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton .
2. Pemimpin juga dapat lebih demokratis dengan melibatkan karyawandalam pengambilan keputusan-keputusan bagi perusahaan agar karyawanmerasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan yang diharapkan pulaakan meningkatkan kinerja karyawan.Pemimpin perusahaan harus lebihberkomunikasi dengan karyawannya secara efektif agar tercapai maksud dan tujuan dari perintah yang disampaikan dengan benar.
3. Perusahaan sebaiknya dalam rekrutmen karyawan tidak asal-asalan yaitu menerima karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasa tepat dengan pekerjaannya.

# DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan hendri Tanjung. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Universitas Trisakti: Jakarta.
- Assauri, Sofyan. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman pressindo: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia. Ghaila Indonesia*; Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ketujuh*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2008. *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi* Yogyakarta, : PBFE.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rozikin, Zainur. 2006 *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bank Pemerintah di Kota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 4 no 2 Tahun 2006 305-312
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Orginasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja Dan Semnagat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produkis ( STUDI Kasus Pada CV Aneka Ilmu Semarang)*, Semarang Malthis, Robert. L & Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta : Selemba Empat.
- Ganiwa, Iwa. 2007. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama*. Penelitian Mandiri Universitas Widyatama.

Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta,: PBFEE.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manasia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.

Rozikin, Zainur.2006. *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pemerintah Dikota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 4 no 2 tahun 2006 305-312.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.



## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	40	2,00	5,00	3,6750	,94428
SK2	40	1,00	5,00	3,3750	,92508
SK3	40	1,00	5,00	3,4000	,95542
SK4	40	1,00	5,00	3,6750	,88831
SK5	40	1,00	5,00	3,5000	,98710
SK6	40	1,00	5,00	3,5000	,93370
SK7	40	1,00	5,00	3,4500	1,01147
SK8	40	2,00	5,00	3,8750	,93883
Semangat Kerja	40	12,00	38,00	28,4500	6,47659
Valid N (listwise)	40				

DESCRIPTIVES VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 TTK  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	40	1,00	5,00	2,8750	1,01748
KK2	40	1,00	5,00	3,3250	,79703
KK3	40	1,00	5,00	3,0500	,78283
KK4	40	1,00	5,00	3,1750	,87376
KK5	40	1,00	4,00	2,9000	,90014
KK6	40	1,00	5,00	2,8000	1,18105
KK7	40	1,00	5,00	2,8250	1,08338
KK8	40	1,00	5,00	2,9500	1,06096
Kepuasan Kerja	40	11,00	35,00	23,9000	5,79035
Valid N (listwise)	40				

DESCRIPTIVES VARIABLES=KN1 KN2 KN3 KN4 KN5 KN6 KN7 KN8 TKN  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KN1	40	1,00	5,00	3,5500	,84580
KN2	40	2,00	5,00	3,4750	,81610
KN3	40	2,00	5,00	3,6000	,84124
KN4	40	1,00	5,00	3,4000	,98189
KN5	40	1,00	5,00	3,1000	1,31656
KN6	40	1,00	5,00	3,4000	,87119
KN7	40	2,00	5,00	3,4000	,81019
KN8	40	1,00	5,00	3,3250	,85896
Kinerja Karyawan	40	13,00	39,00	27,2500	5,97752
Valid N (listwise)	40				

RELIABILITY  
/VARIABLES=SK1 SK2 SK3 SK4 SK5 SK6 SK7 SK8 TSK  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.



## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 TTK  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KN1 KN2 KN3 KN4 KN5 KN6 KN7 KN8 TKN  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	9

### REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TKN
/METHOD=ENTER TSK TKK
/SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Semangat Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change			
1	,785 <sup>a</sup>	,616	,595	3,80269	,616	29,683			

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2	37	,000	1,480

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858,464	2	429,232	29,683	,000 <sup>b</sup>
	Residual	535,036	37	14,460		
	Total	1393,500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Semangat Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,896	3,224		,898	,375
Semangat Kerja	,509	,100	,552	5,085	,000
Kepuasan Kerja	,413	,112	,400	3,688	,001

z

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Semangat Kerja	,689	,641	,518	,882	1,134
	Kepuasan Kerja	,590	,518	,376	,882	1,134

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Semangat Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	2,943	1,000	,00	,00	,01
	2	,034	9,320	,02	,49	,83
	3	,023	11,306	,98	,50	,17

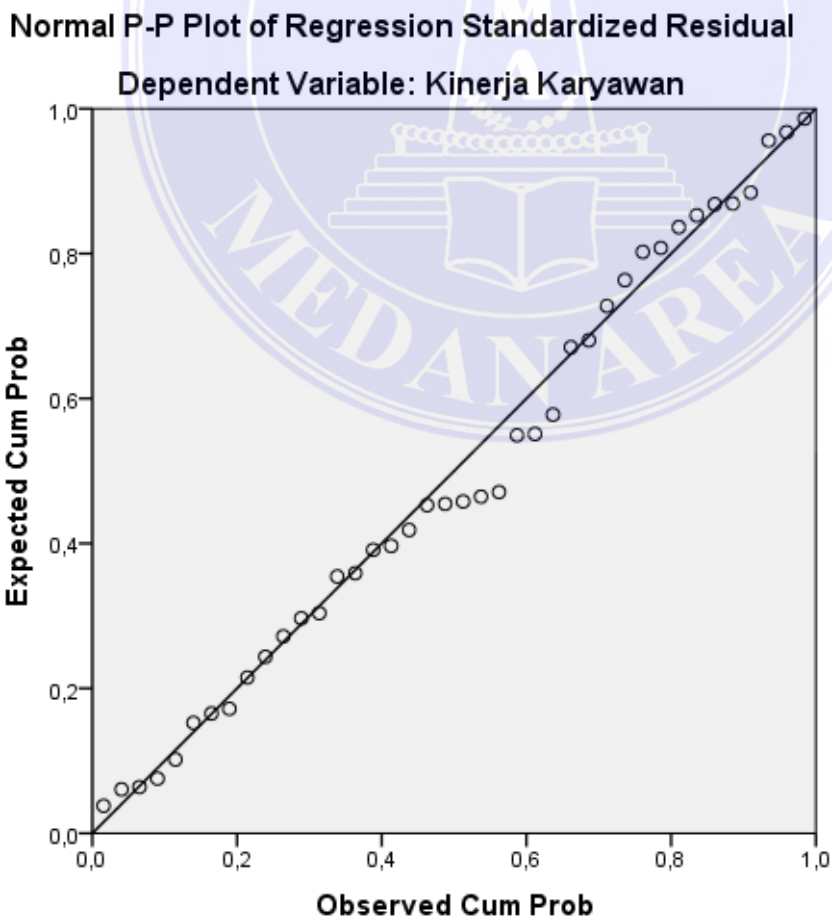
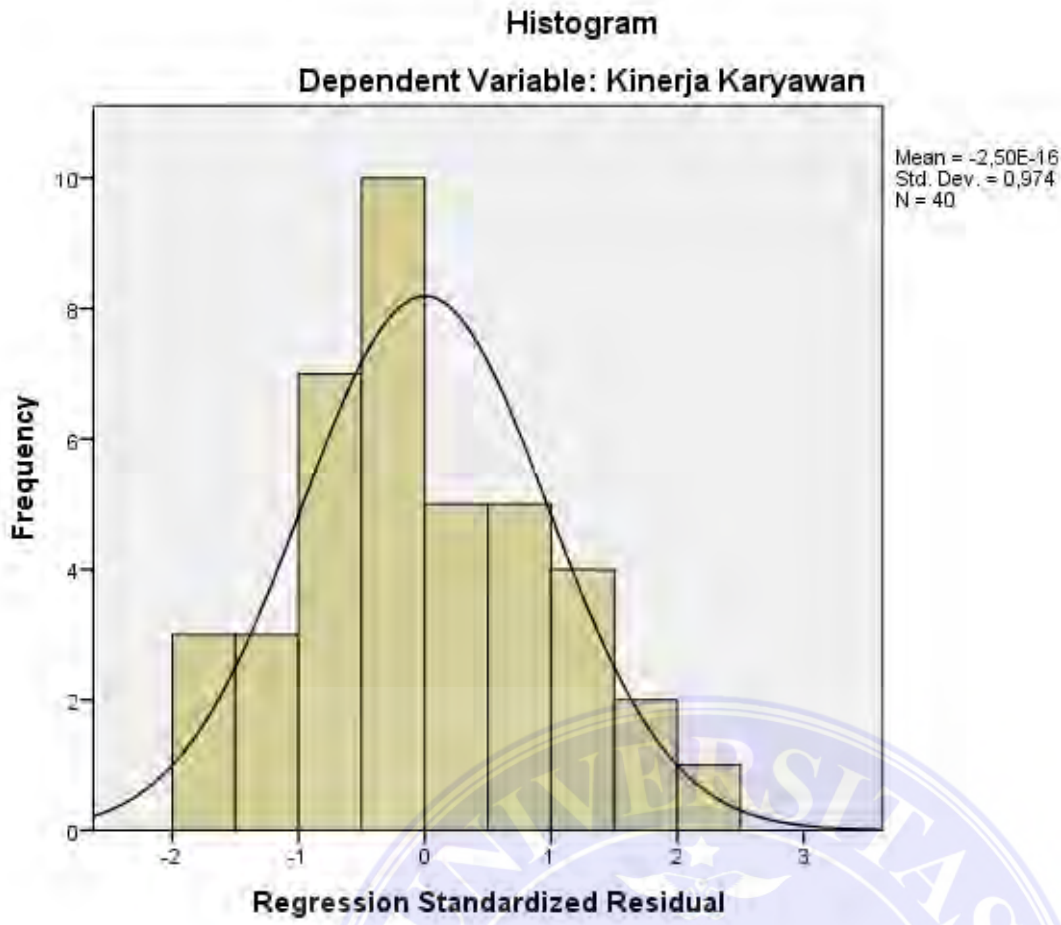
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,9971	36,6961	27,2500	4,69168	40
Std. Predicted Value	-2,398	2,013	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,648	2,012	,994	,315	40
Adjusted Predicted Value	16,2104	36,3255	27,2015	4,82700	40
Residual	-6,75037	8,37928	,00000	3,70390	40
Std. Residual	-1,775	2,204	,000	,974	40
Stud. Residual	-1,839	2,291	,006	1,026	40
Deleted Residual	-7,24854	9,74627	,04854	4,12980	40
Stud. Deleted Residual	-1,904	2,440	,010	1,051	40
Mahal. Distance	,158	9,940	1,950	2,061	40
Cook's Distance	,000	,613	,041	,100	40
Centered Leverage Value	,004	,255	,050	,053	40

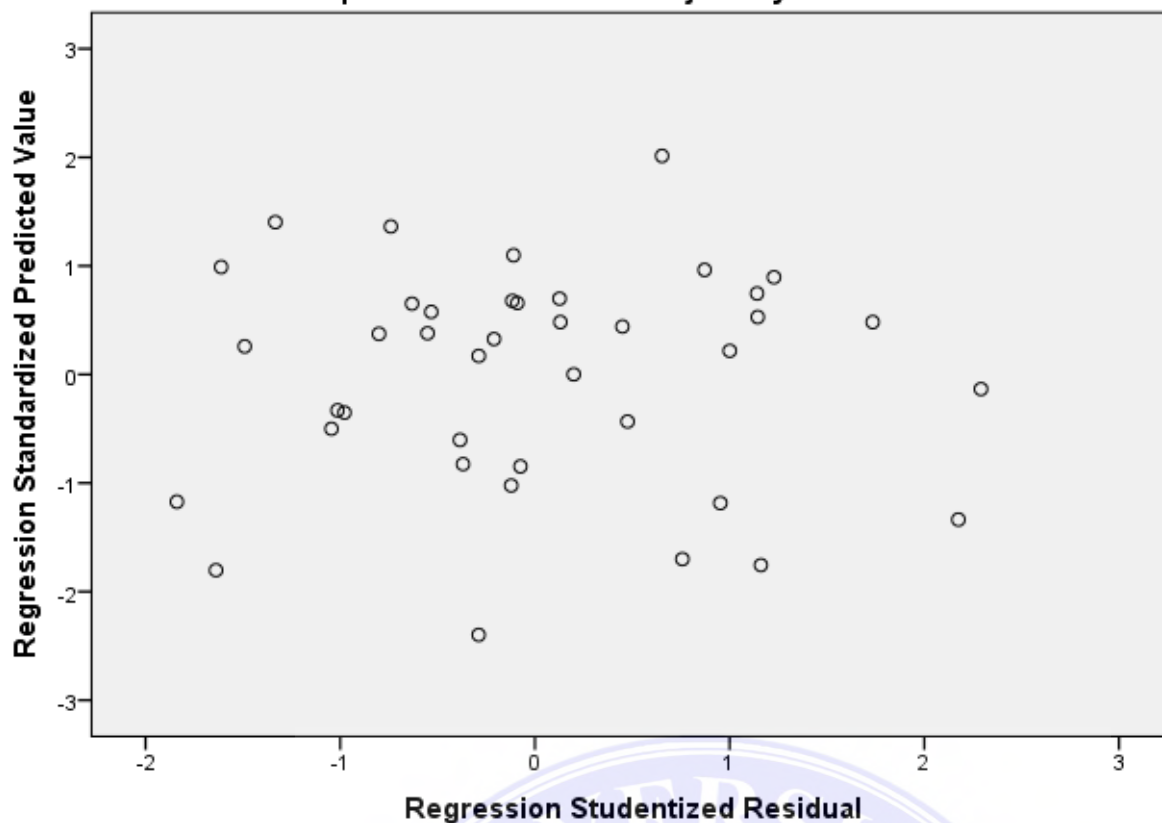
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# Charts



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**NPAR TESTS**

/K-S (NORMAL) =RES\_1  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,70389895
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,058
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=SK1 SK2 SK3 SK4 SK5 SK6 SK7 SK8  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.



## Correlations

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6
SK1 Pearson Correlation	1	,760**	,716**	,696**	,674**	,742**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
SK2 Pearson Correlation	,760**	1	,667**	,714**	,660**	,668**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
SK3 Pearson Correlation	,716**	,667**	1	,761**	,788**	,747**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
SK4 Pearson Correlation	,696**	,714**	,761**	1	,775**	,696**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
SK5 Pearson Correlation	,674**	,660**	,788**	,775**	1	,751**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	40	40	40	40	40	40
SK6 Pearson Correlation	,742**	,668**	,747**	,696**	,751**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40
SK7 Pearson Correlation	,694**	,692**	,711**	,652**	,745**	,652**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
SK8 Pearson Correlation	,676**	,646**	,686**	,565**	,678**	,570**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40

### Correlations

		SK7	SK8
SK1	Pearson Correlation	,694**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
SK2	Pearson Correlation	,692**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
SK3	Pearson Correlation	,711**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
SK4	Pearson Correlation	,652**	,565**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
SK5	Pearson Correlation	,745**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
SK6	Pearson Correlation	,652**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
SK7	Pearson Correlation	1	,547**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
SK8	Pearson Correlation	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	Pearson Correlation	1	,557**	,459**	,458**	,322*	,469**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,003	,043	,002
	N	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	,557**	1	,384*	,469**	,404**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,002	,010	,003
	N	40	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	,459**	,384*	1	,399*	,298	,261
	Sig. (2-tailed)	,003	,014		,011	,061	,104
	N	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	,458**	,469**	,399*	1	,479**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,011		,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	,322*	,404**	,298	,479**	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	,043	,010	,061	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40
KK6	Pearson Correlation	,469**	,452**	,261	,631**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,104	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	,538**	,454**	,373*	,548**	,692**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,018	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	,350*	,596**	,528**	,535**	,532**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40

		KK7	KK8
KK1	Pearson Correlation	,538**	,350
	Sig. (2-tailed)	,000	,027
	N	40	40
KK2	Pearson Correlation	,454**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	40	40
KK3	Pearson Correlation	,373**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000
	N	40	40
KK4	Pearson Correlation	,548**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
KK5	Pearson Correlation	,692**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
KK6	Pearson Correlation	,733**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
KK7	Pearson Correlation	1	,572**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
KK8	Pearson Correlation	,572**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=KN1 KN2 KN3 KN4 KN5 KN6 KN7 KN8  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6
KN1 Pearson Correlation	1	,689**	,677**	,685**	,617**	,494**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001
N	40	40	40	40	40	40
KN2 Pearson Correlation	,689**	1	,620**	,589**	,599**	,447**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004
N	40	40	40	40	40	40
KN3 Pearson Correlation	,677**	,620**	1	,820**	,708**	,644**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
KN4 Pearson Correlation	,685**	,589**	,820**	1	,662**	,677**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
KN5 Pearson Correlation	,617**	,599**	,708**	,662**	1	,613**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	40	40	40	40	40	40
KN6 Pearson Correlation	,494**	,447**	,644**	,677**	,613**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40
KN7 Pearson Correlation	,606**	,675**	,692**	,728**	,563**	,530**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40
KN8 Pearson Correlation	,454**	,542**	,539**	,632**	,424**	,473**
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,006	,002
N	40	40	40	40	40	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

### Correlations

		KN7	KN8
KN1	Pearson Correlation	,606**	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003
	N	40	40
KN2	Pearson Correlation	,675**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
KN3	Pearson Correlation	,692**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
KN4	Pearson Correlation	,728**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	40	40
KN5	Pearson Correlation	,563**	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006
	N	40	40
KN6	Pearson Correlation	,530**	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002
	N	40	40
KN7	Pearson Correlation	1	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
KN8	Pearson Correlation	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

