

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TORGANDA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**BERNAD ALEXSANDI MANURUNG
NPM: 16.832.0180**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TORGANDA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area*



OLEH :

**BERNAD ALEXSANDI MANURUNG
NPM: 16.832.0180**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Torganda Medan
Nama : **BERNAD ALEXSANDI MANURUNG**
NPM : 16.832.0180
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



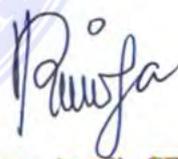
(Dr. Wan Suryani, SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 22/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. 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 ilmiah.

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, 22 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Bernad Alexsandi Manurung
Npm. 16.832.0180

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bernad Alexsandi Manurung
NPM : 16.832.0180
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Medan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 22 Januari 2021

Yang menyatakan,



Bernad Alexsandi Manurung
Npm. 16.832.0180

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan, Kecamatan Patumbak Kabupaten Delisedang pada tanggal 27 September 1997 dari Bapak Wesly Manurung dan Ibu Nesti Nainggolan, peneliti merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara. Pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMK Parulian 3 Medan , dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.



ABSTRAK

BERNAD ALEXSANDI MANURUNG, 168320180, “Pengaruh Semangat Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Medan”. Skripsi. 2020.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Torganda Medan. Populasi pada penelitian ini seluruh PT Torganda Medan yang berjumlah 65 karyawan, dimana pengambilan sampel sebanyak 65 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan, Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel komitmen terhadap variabel kinerja karyawan dan Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan. Nilai *R Square* sebesar 0,556 atau 55,6% yang artinya ada pengaruh semangat kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan sebesar 55,6%, sedangkan sisanya 44,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya fasilitas kerja, kompensasi, stress kerja dan variabel lainnya

Kata Kunci : Semangat Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

BERNAD ALEXSANDI MANURUNG, 168320180, “The Effect of Morale and Commitment on Employee Performance at PT. Torganda Medan. Essay. 2020”.

*The purpose of this study was to determine and analyze whether morale has an effect on employee performance, to find out and analyze whether commitment has an effect on employee performance and to determine and analyze whether morale and commitment have an effect on employee performance at PT Torganda Medan. The population in this study were all PT Torganda Medan, amounting to 65 employees, where the sample was 65 employees. The data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews and documentation. The analysis technique used in this research is multiple linear regression, partial test (*t* test), simultaneous significance test (*F* test) and the coefficient of determination. The result of the research shows that there is a significant and positive influence of work morale variables on employee performance variables, there is a significant and positive influence of commitment variables on employee performance variables and tests carried out simultaneously show that the variables of work morale and commitment have a significant and positive effect on the performance of PT employees Torganda Medan. The value of R Square is 0.556 or 55.6%, which means that there is an influence of morale and commitment to employee performance by 55.6%, while the remaining 44.4% is other variables not examined by this study, for example work facilities, compensation, job stress and other variables.*

Keywords: Morale, Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

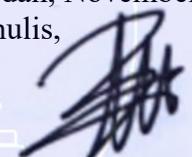
1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Risca SE, Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Ibu Dr. Wan Suryani SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh karyawan yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang membantu, serta teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, November 2020

Penulis,



Bernad Alexsandi Manurung
Npm. 16 832 0180

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB IPENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Pemasaran.....	9
2.2 Kinerja.....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	11
2.2.3 Penilaian Kinerja	12
2.2.4 Indikator Kinerja	13
2.3 Semangat Kerja	14

2.3.1	Pengertian Semangat Kerja	14
2.3.2	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	15
2.3.3	Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	17
2.3.4	Indikator Semangat Kerja.....	18
2.4	Komitmen	19
2.4.1	Pengertian Komitmen	19
2.4.2	Dimensi Komitmen	20
2.4.3	Indikator Komitmen	21
2.5	Penelitian Terdahulu.....	22
2.6	Kerangka Konseptual	23
2.7	Hipotesis	25
BAB III	METODE PENELITIAN	26
3.1	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	27
3.3	Definisi Operasional.....	28
3.4	Jenis Data dan Sumber Data.....	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data	29
3.6	Teknik Analisis Data	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1	Gambaran Umum PT. Torganda Medan	35
4.1.2	Struktur Organisasi	36
4.1.3	Deskriptif Data	42
4.1.4	Deskripsi Hasil Penelitian	45

4.1.5 Hasil Penelitian.....	51
4.1.6 Analisis Data	55
4.2 Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan.....	..2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu22
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	..26
Tabel 3.2 Definisi Operasional28
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka30
Tabel 4.1 Skala Likert.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden JenisKelamin43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	..44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan44
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Semangat Kerja.....	45
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Komitmen47
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan48
Tabel 4.8 Uji Validitas Semangat Kerja49
Tabel 4.9 Uji Validitas Komitmen.....	..50
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	..50
Tabel 4.11 Pengujian Reliabilitas51
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	..51
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.14 Uji t	56
Tabel 4.15 Uji F57
Tabel 4.16 Koefisien Detrminasi57

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2 Grafik Histrogram	52
Gambar 4.3 P-Plot.....	53
Gambar4.4Uji Heterokedastisitas	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Keberhasilan perusahaan, baik perusahaan yang sudah benefit ataupun belum tidak hanya dari teknologi, tetapi juga bias dilihat dari kualitas sumber daya manusianya yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan baik dalam mengoperasikan teknologi maupun sumber daya yang ada. Adapun faktor kinerja dari para karyawan yang dijadikan sebagai tonggak yang paling penting bagi kesuksesan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Torganda Medan yang dilihat dari kinerja menurun adalah faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2015:152). Semangat kerja adalah sikap dari seseorang yang ditunjukkan dengan kegairahan dalam bekerja dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi semangat kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Selain faktor semangat kerja, faktor komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja. Menurut Robbins & Judge (2016:54) komitmen organisasi adalah suatu keterlibatan pekerjaan yang

tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun komitmen sebagai salah satu syarat untuk posisi kerja yang diberikan perusahaan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

Setelah peneliti melakukan observasi terhadap PT. Torganda Medan terlihat permasalahan kinerja yang disebabkan oleh beberapa hal seperti dalam tabel absensi karyawan dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan Kantor PT. Torganda Medan

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja			Jumlah Karyawan			Jumlah Absensi			Tingkat Absensi		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1.	Januari	21	20	21	209	209	209	21	22	26	0.48	0.52	0.59
2.	Februari	19	20	19	209	209	209	15	18	17	0.37	0.43	0.43
3.	Maret	22	21	22	209	209	209	16	18	17	0.35	0.41	0.37
4.	April	22	21	18	209	209	209	14	17	18	0.30	0.39	0.48
5.	Mei	19	20	20	209	209	209	15	17	19	0.38	0.41	0.45
6.	Juni	21	22	16	209	209	209	16	17	33	0.36	0.37	0.99
7.	Juli	17	16	21	209	209	209	27	31	19	0.76	0.93	0.43
8.	Agustus	20	22	22	209	209	209	17	19	21	0.41	0.41	0.46
9.	September	21	21	19	209	209	209	19	19	18	0.43	0.43	0.45
10.	Oktober	21	21	22	209	209	209	18	21	21	0.41	0.48	0.46
11.	November	21	22	22	209	209	209	20	20	21	0.46	0.43	0.46
12.	Desember	20	20	18	209	209	209	25	20	20	0.60	0.70	0.80
Total Tingkat Absensi (%)											5.31	6.92	6.37
Rata-rata Tingkat Absensi Pertahun											0.44	0.49	0.53

Sumber: PT. Torganda Medan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di Kantor Pusat PT. Torganda Medan dikarenakan tanpa keterangan setiap tahunnya mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2017 sebesar 0,44%, tahun 2018 meningkat menjadi 0,49%, dan tahun 2019 meningkat menjadi 0,53%. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pada bagian SDM, menurut

kebijakan PT. Torganda Medan bahwa tingkat persentase absensi tanpa keterangan maksimal 0,5% per tahun, jika sudah melebihi angka tersebut sudah menunjukkan adanya masalah. Meskipun pada tahun pertama dan kedua belum melewati 0,5%, akan tetapi tingkat absensi setiap tahunnya mengalami peningkatan, dan pada tahun 2018 sudah melebihi rata-rata tingkat absensi yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 0,53%. Ketidakhadiran karyawan Kantor PT. Torganda Medan tentunya akan berdampak pada kinerja. Ketidakhadiran mereka dihari kerja, menyebabkan kurangnya tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan tidak hadirnya karyawan, dapat dikatakan bahwa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, karena masih terdapatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dihari kerja yang seharusnya tidak dilakukan, dengan demikian karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Berdasarkan data absensi dan informasi melalui wawancara dari beberapa karyawan, dimana mereka menyatakan rekan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan dapat disimpulkan kurangnya semangat dalam bekerja dan komitmen yang dibangun karyawan. Banyak rekan kerja yang kurang ramah dan tidak menyenangkan sehingga membuat rendahnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan masih banyaknya karyawan yang merasa jenis pekerjaan mereka monoton sehingga karyawan merasa jenuh dalam bekerja, hal inilah yang membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dan kurang komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas setiap harinya .

Berdasarkan dari permasalahan dalam penelitian yang dijelaskan diatas, maka penelitian dilakukan dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan?
3. Apakah semangat kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Torganda Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan Manfaat penelitian adalah :

1. Bagi peneliti.

Untuk membandingkan antara materi yang diperoleh dari perkuliahan dengan yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan semangat kerja dan komitmen.

3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan implementasi dari pengelolaan dalam sumber daya manusia untuk memperoleh SDM yang berkualitas dalam mengembangkan usaha perusahaan. Menurut Menurut Hasibuan (2015:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Widodo (2015:2) MSDM adalah suatu proses yang berisi evaluasi kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan tenaga kerja dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat.

Menurut Marwansyah (2016:24) yang menjelaskan bahwa MSDM adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sedarmayati (2015:13) menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, meletih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Dari definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan manusia atau karyawan

untuk dapat melakukan perencanaan, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mengembangkan suatu perusahaan..

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar yang selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Untuk lebih jelas fungsi-fungsi manajemen akan diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*human recourse planning*)

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

b. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya.

f. Pengembangan (*development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan yang tepat agar karyawan atau karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

i. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menuntungkan.

j. Pemeliharaan (*maintance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Pemasaran

Menurut M. Sobry Sutikno (2015:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima,
- c. Tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Sedarmayanti (2015:259), mengatakan Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (2011:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang

dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:59)

Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Sinambela (2016) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2015:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Hasibuan, (2015:112) adapun tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu,

maupun sebagai kelompok,

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna
5. Menyediakan alat atau saran untuk membandingkan hasil kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan
6. Memberikan kesempatan karyawan untuk mengungkapkan tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Disamping itu, tinggi rendahnya kinerja seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan yaitu keterampilan atau pengalaman, orang yang mempunyai pendidikan rendah, pendidikan, dan umum.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2016:179) mengajukan enam kriteria primer untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja Menurut Sedarmayanti (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”.

“Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016:21) yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

2.3. Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja yang dapat meningkatkan keinginan yang tinggi serta dapat meningkatkan kerja sama yang dilakukan dalam kegiatan perusahaan. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2015:152).. Menurut Tohardi (2014:427) menyatakan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi sangat penting. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. menurut Nitisemito (2010 : 167), yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan.

3. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Penempatan Karyawan yang tidak tepat

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan semangat kerja menurun karena pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

5. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan..

6. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

2.3.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dilakukan mereka menjadi terbiasa memiliki gairah dalam bekerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Oleh sebab itu instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan dengan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Tohardi (2014:421) cara-cara tersebut antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani..

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpujuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya.

2.3.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2014: 431), indikator semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat karyawan keluar masu

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indicator yaitu :

- a) Setia terhadap perusahaan
- b) Senang bekerja di dalam perusahaan

4. Berkurangnya kegelisahaan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah.

5. Kepuasan

Kepuasan, adalah sikap para karyawan yang menunjang tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan, serta jaminan-jaminan yang diperolehnya meliputi tingkat kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya

2.4 Komitmen

2.4.1 Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi mengacu pada keyakinan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga terjadi hubungan serta identifikasi yang kuat antara nilai-nilai, perilaku dan tujuan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Zurnali (2015:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Pandangan para ahli tentang definisi komitmen organisasi sangat bervariasi, ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen saja dan ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen organisasi. Wibowo (2015:90) berpendapat bahwa secara umum komitmen lebih bersifat individual dan komitmen organisasi lebih

mengarah pada komitmen setiap individu terhadap organisasi. Ivansevic (2016:87) mendefinisikan komitmen sebagai perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Gibson, dkk (2014:76) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh karyawan. Wibowo (2015:54) kembali menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam Yeh & Hong (2012:97) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hassanzadeh et al. (2016:74) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu pola pikir yang membentuk perilaku dan mengikat individu untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan target tertentu.

Menurut Robbins & Judge (2016:54) komitmen organisasi adalah suatu keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Albdour & Altarawneh (2014:34) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat serta penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk memberikan upaya yang cukup bagi organisasi. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk

menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi (Soekidjan, 2016:66).

2.4.2 Dimensi Komitmen

Dalam buku Albdour & Altarawneh (2014:75) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, antara lain:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi..

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan didasarkan pada kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi .

2.4.3 Indikator Komitmen

Dalam Soekidjan, (2016:78) indikator-indikator komitmen adalah :

1. Melakukan upaya penyesuaian
2. Meneladani kesetiaan,.
3. Mendukung secara aktif,
4. Melakukan pengorbanan pribadi,.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ishak Shaaropi (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang Pekan Baru	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang Pekan Baru
2.	Arina (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum PERUMNAS Jakarta)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum PERUMNAS Jakarta)
3	Riana Fitri (2018)	Pengaruh semangat kerja terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan non medis rumah sakit Islam Aisysiah MAdiun 2018	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan non medis rumah sakit Islam Aisysiah MAdiun 2018
4	Kusuma (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Sinar Tambang Banyumas	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Sinar Tambang Banyumas
5	Cynthia Rahmawati (2016)	Pengaruh komitmen , semangat kerja Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)	bahwa terdapat variabel komitmen dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik

			(KKH PRG)
--	--	--	-----------

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

1. Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dapat terlihat bahwa dari penelitian terdahulu dari penelitian Ishak Shaaropi (2016) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang Pekanbaru menyatakan hasil hipotesis menyebutkan bahwa terdapat variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang Pekanbaru. Semangat kerja individu atau kelompok menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

2. Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja

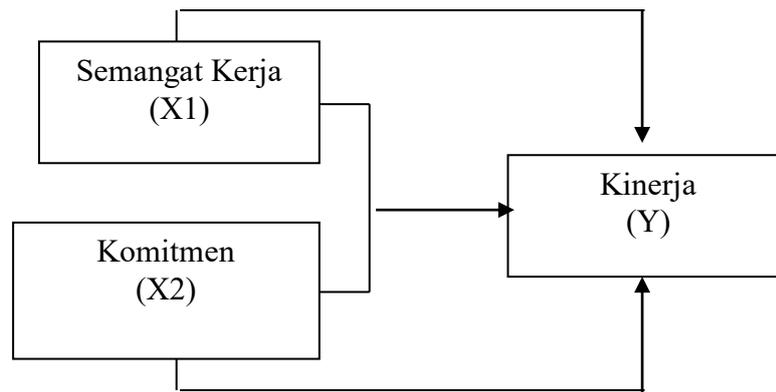
Dapat terlihat bahwa dari penelitian terdahulu dari penelitian Arina (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum PERUMNAS Jakarta)

menyatakan hasil hipotesis menyebutkan bahwa terdapat variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum PERUMNAS Jakarta). Begitu pentingnya organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu posisi kerja yang diberikan perusahaan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif yang akan meningkatkan kinerja karyawan

3. Semangat Kerja dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dapat terlihat bahwa dari penelitian terdahulu dari penelitian Cynthia Rahmawati (2016) yang berjudul Pengaruh komitmen , semangat kerja Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG) menyatakan hasil hipotesis menyebutkan bahwa terdapat variabel komitmen dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG).

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda Medan.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda Medan.
3. Semangat kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torganda Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Torganda Medan, Jalan Abdullah Lubis No. 26, Medan Baru, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan mei sampai dengan oktober 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2020					
		Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Torganda yang berjumlah 65 orang karyawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, dimana teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2015: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% tau lebih. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Torgana Medan yang berjumlah 65 responden.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Semangat Kerja (X₁)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi, 2016:427)	a. Naiknya produktivitas karyawan b. Tingkat absensi rendah c. Tingkat karyawan keluar masuk d. Berkurangnya kegelisahan e. Kepuasan	<i>Skala Likert</i>
Komitmen (X₂)	Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.	a. Melakukan upaya penyesuaian b. Meneladani kesetiaan c. Mendukung secara aktif d. Melakukan pengorbanan pribadi	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Mangkunegara 2015:59)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

Sumber: Landasan Teori Bab II

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:69)

“Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya

dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan PT. Torganda Medan.

3.4.2. Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik kepada PT. Torganda Medan.

2. Data Sekunder

Data yang berasal dari sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti kepada PT. Torganda Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Torganda Medan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya.

a. Uji Validitas

Adapun ketentuan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan

skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut”

1. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
3. Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
5. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Statistik

3.6.2.1 Analisis Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel
X_1	: Semangat Kerja
X_2	: Komitmen
e:	: <i>Standart Error</i>

3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengujian sebagai berikut :

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 menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji Heteroskedastisitas

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

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.2.3 Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel 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

3.6.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai **Pengaruh Semangat Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torganda Medan**. Responden pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan secara parsial bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan secara parsial bahwa ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Torganda Medan. Nilai *R Square* sebesar 0,367 yang artinya ada pengaruh semangat kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7%, sedangkan sisanya 63,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya fasilitas kerja, kompensasi, stress kerja dan variabel lainnya

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan :
 - a. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat semangat kerja dari para karyawan, dengan memberikan keyakinan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
 - b. Sebaiknya karyawan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan guna untuk memajukan usaha perusahaan yang lebih baik dimasa akan datang dan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan berupa penambahan kompensasi guna untuk membuat karyawan lebih betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.
 - c. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang bekerja di perusahaan, dimana karyawan yang bekerja di perusahaan harus dapat lebih berbaur dan mau untuk bekerja secara tim guna untuk memajukan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2015. **Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif.** Jakarta : Prospect .
- Arikunto. 2015. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,** Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1.**Bandung:Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P .2015. **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi.** Jakarta : Bumi Aksara
- Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr., 2014, **Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses.** Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2016. **Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.** Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat.** Bandung: Alfabeta.
- NitiseMITO, Alex S. 2010. **Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga.** Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2015. **Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat).** Bandung: Alfabeta.
- Payaman J. Simanjuntak .2011.**Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3.** Jakarta. Fakultas UI
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2016. **Organizational Behavior Edition 15.** New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayati. 2015. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja.** Bandung : CV Mandar Maju.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. **Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekidjan. 2016. **Manjaemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2014. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Tanjung Pura : Mandar Maju.
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Widodo, S. E. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Zurnali, Cut. 2010. *Knowledge worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia masa depan*. Bandung : Penerbit Unpad Press.

Jurnal:

- Albdour, A. A., dan Altarawneh, I. I. (2014). *Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, 19(2), 192–212.
- Alireza Hassanzadeh, Fatemeh Kanaani, Shában Elahi (2016), *A model for measuring e-learning systems success in universities*. *Journal Expert Systems with Applications* 39 (2012) 10959–10966.
- Arina. 2014. **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum PERUMNAS Jakarta)**. Jurnal Ekonomi Bisnis
- Cyntia, Rahmawati. 2016. **Pengaruh Komitmen, Semangat Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)**. Jurnal Ekonomi Bisnis
- Hueryren Yeh, Dachuan Hong, 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance*. The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol.8, Num. 2, December 2012, hal 50-59 Human Resources.
- Kusuma. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Tambang Banyumas**. Jurnal Ekonomi Bisnis
- Ishak Shaaropi. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang Pekan Baru**. Jurnal Ekonomi Bisnis
- Riana, Fitri. 2018. **Pengaruh semangat kerja terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan non medis rumah sakit Islam Aisysiah MAdiun 2018**. Jurnal Ekonomi Bisnis

KUESIONER
PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TORGANDA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreneg /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

2. VARIABEL BEBAS SEMANGAT KERJA (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Naiknya produktivitas karyawan						
1	Produktivitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Tingkat absensi rendah						
2	Karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja di perusahaan.					
Tingkat karyawan keluar masuk						
3	Karyawan yang bekerja selalu setia dan loyal kepada perusahaan					
Berkurangnya kegelisahan						
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan perasaan senang dan tanpa merasakan kegelisahan					
Kepuasan						
5	Karyawan merasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar					

3. VARIABEL BEBAS KOMITMEN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Melakukan upaya penyesuaian						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
Meneladani kesetiaan						
2	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
Mendukung secara aktif						
3	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan					
Melakukan pengorbanan pribadi						
4	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Semangat Kerja

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja					Total
1	4	5	4	5	5	23
2	5	4	5	5	5	24
3	4	4	5	4	4	21
4	5	3	4	5	5	22
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	5	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	4	4	5	22
10	4	3	4	4	4	19
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	4	4	5	23
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	5	24
16	4	5	5	5	5	24
17	5	5	5	5	4	24
18	5	4	5	5	5	24
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	5	4	4	22
22	3	4	4	4	4	19
23	4	5	3	4	3	19
24	4	4	4	5	4	21
25	4	4	4	5	5	22
26	4	5	4	5	5	23
27	4	5	5	5	5	24
28	5	4	4	4	4	21
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	5	4	4	5	5	23
32	4	4	5	4	4	21
33	4	5	4	4	5	22
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	4	5	23

36	5	5	5	5	4	24
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	4	3	22
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	3	5	5	5	5	23
42	4	4	5	5	3	21
43	5	5	5	5	5	25
44	5	4	5	4	5	23
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	5	4	5	23
47	5	4	4	4	4	21
48	4	5	5	5	5	24
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	4	5	24
52	5	5	4	5	5	24
53	5	4	4	5	4	22
54	4	5	5	5	5	24
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	4	5	4	23
57	4	4	4	4	5	21
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	5	4	4	23
60	5	5	4	5	5	24
61	4	5	4	5	5	23
62	5	4	5	4	5	23
63	5	5	4	5	5	24
64	5	4	4	5	5	23
65	5	4	4	4	5	22

Tabulasi Komitmen

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Komitmen				Total
1	5	5	4	5	19
2	5	5	5	5	20
3	5	4	4	4	17
4	4	5	4	4	17
5	5	4	4	5	18
6	5	4	5	5	19
7	5	5	5	5	20
8	5	4	5	4	18
9	5	4	4	4	17
10	4	4	4	3	15
11	4	3	4	4	15
12	5	4	5	4	18
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	4	19
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	4	19
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	4	5	4	4	17
21	4	5	5	4	18
22	4	5	3	5	17
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	5	5	5	19
26	4	4	4	4	16
27	4	5	5	5	19
28	5	4	5	4	18
29	4	4	5	5	18
30	4	4	4	4	16
31	5	5	4	5	19
32	4	4	5	4	17
33	4	5	4	5	18
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20

36	4	5	4	4	17
37	5	4	5	4	18
38	5	5	4	4	18
39	5	4	5	5	19
40	4	5	4	4	17
41	3	5	4	4	16
42	4	5	4	4	17
43	5	5	5	4	19
44	4	5	5	5	19
45	4	4	4	4	16
46	4	5	4	4	17
47	5	4	5	4	18
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	4	4	5	5	18
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	5	20
53	4	3	5	4	16
54	4	4	4	4	16
55	4	5	4	4	17
56	4	5	5	4	18
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	5	20
59	5	5	4	5	19
60	5	5	4	5	19
61	4	4	4	4	16
62	4	5	5	5	19
63	5	4	5	5	19
64	5	5	5	4	19
65	4	4	4	4	16

Tabulasi Kinerja Karyawan

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan					Total
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	5	5	5	24
3	5	4	4	4	5	22
4	5	5	4	4	4	22
5	5	5	4	5	5	24
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	5	5	5	24
13	4	3	5	3	5	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	5	4	4	22
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	4	3	5	21
21	5	4	5	4	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	4	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	4	23
28	4	4	5	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	5	4	5	23
32	4	3	4	4	5	20
33	5	5	4	4	5	23
34	4	5	4	5	4	22
35	4	4	5	5	5	23

36	4	5	5	4	5	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	5	4	4	22
39	5	5	4	5	5	24
40	4	5	5	5	5	24
41	5	4	5	4	5	23
42	4	4	5	4	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	3	5	4	22
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	5	4	22
47	4	5	4	4	5	22
48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	4	5	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	5	4	5	4	5	23
52	5	4	5	5	5	24
53	4	4	4	4	4	20
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	5	4	4	21
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	4	4	5	23
60	5	4	4	5	5	23
61	4	5	4	5	5	23
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	4	4	5	23
64	4	4	5	5	5	23
65	4	4	4	5	5	22

LAMPIRAN

Semangat Kerja

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	ttl
a1	Pearson Correlation	1	.131	.275*	.112	.244*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.300	.027	.373	.050	.000
	N	65	65	65	65	65	65
a2	Pearson Correlation	.131	1	.247*	.315*	.196	.610**
	Sig. (2-tailed)	.300		.048	.011	.117	.000
	N	65	65	65	65	65	65
a3	Pearson Correlation	.275*	.247*	1	.246*	.238	.639**
	Sig. (2-tailed)	.027	.048		.048	.057	.000
	N	65	65	65	65	65	65
a4	Pearson Correlation	.112	.315*	.246*	1	.348**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.373	.011	.048		.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65
a5	Pearson Correlation	.244*	.196	.238	.348**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.050	.117	.057	.005		.000
	N	65	65	65	65	65	65
ttl	Pearson Correlation	.571**	.610**	.639**	.632**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

Komitmen

Correlations

		b1	b2	b3	b4	ttl
b1	Pearson Correlation	1	.171	.450**	.386**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.172	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65
b2	Pearson Correlation	.171	1	.118	.390**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.172		.350	.001	.000
	N	65	65	65	65	65
b3	Pearson Correlation	.450**	.118	1	.341**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.350		.005	.000
	N	65	65	65	65	65
b4	Pearson Correlation	.386**	.390**	.341**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.005		.000
	N	65	65	65	65	65
ttl	Pearson Correlation	.718**	.618**	.683**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

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

Kinerja

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	ttl
c1	Pearson Correlation	1	.275*	.217	.244	.177	.603**
	Sig. (2-tailed)		.027	.082	.050	.158	.000
	N	65	65	65	65	65	65
c2	Pearson Correlation	.275*	1	.014	.428**	.131	.613**
	Sig. (2-tailed)	.027		.909	.000	.298	.000
	N	65	65	65	65	65	65
c3	Pearson Correlation	.217	.014	1	.197	.405**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.082	.909		.117	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65
c4	Pearson Correlation	.244	.428**	.197	1	.267*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.117		.032	.000
	N	65	65	65	65	65	65
c5	Pearson Correlation	.177	.131	.405**	.267*	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.158	.298	.001	.032		.000
	N	65	65	65	65	65	65
ttl	Pearson Correlation	.603**	.613**	.581**	.703**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	5

Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	4

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

LAMPIRAN
HASIL OLAHAN DATA SPSS

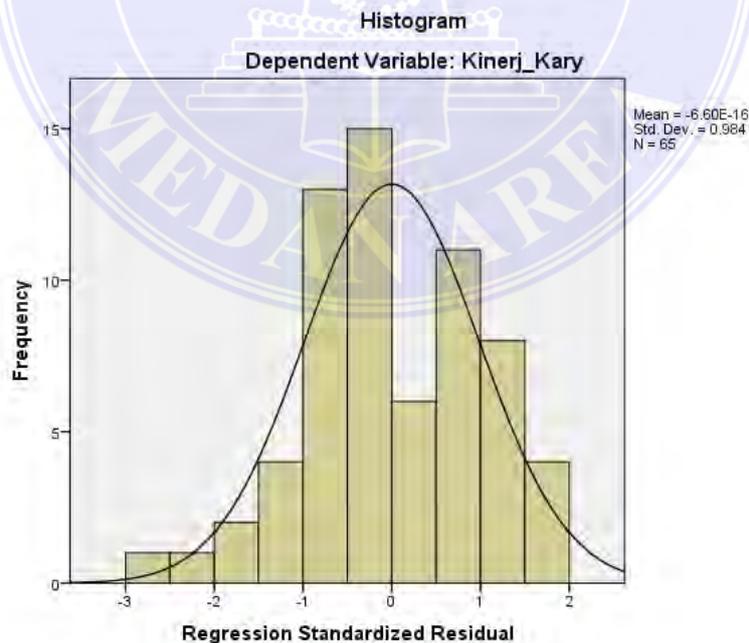
1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.535	2.002		2.266	.027		
Semng_Kerj	.469	.095	.484	4.916	.000	.715	1.398
Komit_	.415	.109	.375	3.811	.000	.715	1.398

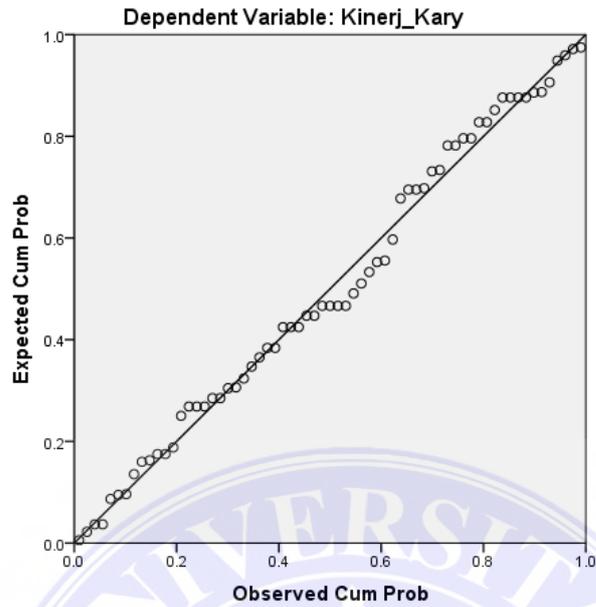
a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

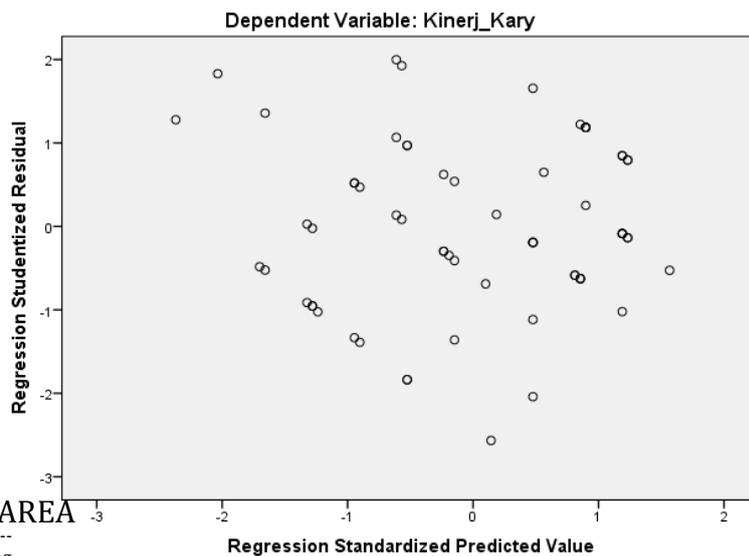
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Semng_Kerj	.685	.530	.410	.715	1.398
	Komit_	.634	.436	.318	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

d. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.535	2.002		2.266	.027		
Semng_Kerj	.469	.095	.484	4.916	.000	.715	1.398
Komit_	.415	.109	.375	3.811	.000	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.755	2	49.378	41.022	.000 ^b
	Residual	74.629	62	1.204		
	Total	173.385	64			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Komit_, Semng_Kerj

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.556	1.09713	1.740

a. Predictors: (Constant), Komit_, Semng_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website uma.ac.id ekonomi@uma.ac.id

Medan, 26 Agustus 2020

Nomor : 1314/FEB.2/01.10/VIII/2020
Lampiran : -
Hal : **Izin Reasearch / Survey**

**Kepada, Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. TORGANDA MEDAN**

Di
Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : BERNAD ALEXSANDI MANURUNG
NPM : 168320180
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TORGANDA MEDAN

Untuk diberi izin research / Survey di instansi / Perusahaan yang saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research/ survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :
1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal



PT. TOR GANDA

KANTOR : JL. ABDULLAH LUBIS NO. 26 TELP. (061) 4151950 (HUNTING) FAX. (061) 4156378 MEDAN 20153 PO. BOX. 1656

Nomor : TG.11/XI-517/IX/2020
Lamp :-
Hal : **Balasan Izin Research/ Survey**

Kepada Yth ;
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
di
Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Nomor : 1314/FEB.2/01.10/VIII/2020 tertanggal 26 Agustus 2020 perihal Izin Research/ Survey oleh Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Medan Area yang tersebut dibawah ini :

Nama : **Bernad Alek Sandi Manurung**
NPM : 168320180
Program Studi : Manajemen
Judul Research : Pengaruh semangat kerja dan komitmen terhadap kinerja Karyawan pada PT. TOR GANDA Medan

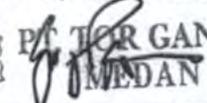
maka sehubungan dengan ini kami memberitahukan kepada Pihak Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan Research/ Survey di Perusahaan PT. TOR GANDA.

Selama Mahasiswa tersebut melaksanakan Research/ Survey di PT. TOR GANDA harus mematuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Harus mematuhi peraturan yang berlaku di tempat Research
2. Wajib melaporkan diri setiap kali masuk dan pulang Research dari Perusahaan
3. Pembimbing ditempat Research berhak mengambil tindakan yang perlu dilakukan jika melakukan kesalahan ketentuan - ketentuan perusahaan yang berlaku

Demikian disampaikan untuk diketahui dan maklum.

Medan, 03 September 2020


PT. TOR GANDA
MEDAN
LIGA M PANGGABEAN
Manager SDM

Tembusan :

- Sekretaris
- Plt. Manager Umum & Kemitraan
- Arsip, SDM/ rs