

PENERAPAN SEMANGAT DAN KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMITRA SWADAYA MEDAN

Oleh

Jessica Anastasia Turnip, SE

Syamsurizal, SE, MM

ABSTRACT

Performance has important meaning for employees, performance appraisal means that employees get the attention of superiors, besides that it will increase employee enthusiasm because with this performance appraisal it is possible that employees who excel are promoted, developed and rewarded for achievement, otherwise employees who are not performing may be demoted.

The formulation of the problem in this research is whether there is a role of enthusiasm and job satisfaction in an effort to improve employee performance at PT. Trimitra Swadaya Medan? The research objective is to find out the role of enthusiasm and job satisfaction in an effort to improve employee performance at PT. Trimitra Swadaya Medan.

This research uses multiple linear regression analysis, determination and t test, with the help of SPSS test version 22.00.

Based on the results of the study by using a hypothesis test that is t test known tcount value of morale at 4,764 compared with ttable value of 1,69236 ($t_{count} > t_{table}$ of 4,764 > 1,69236) means that morale variable has a significant effect on performance variables.

Based on the results of the study using the hypothesis test that is t test it is known that the value of tcount of job satisfaction variables is 3.897 compared to ttable of 1.69236 ($t_{count} > t_{table}$ of 3.897 > 1.69236) meaning that the variable of job satisfaction has a significant effect on the performance variables of employees.

Based on the results of the study using the hypothesis test that is the F test is known the value of Fcount = 95,100 compared to Ftable 3,28 ($F_{count} > F_{table}$ is 95,100 > 3,28) which means that the variables of work morale and job satisfaction together or simultaneously affect the workforce performance at PT. Trimitra Swadaya Medan.

Keywords: Passion, Job Satisfaction and Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan

bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan

perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang efisien, efektif dan produktif, maka seluruh karyawan diharuskan memiliki sikap kerja yang selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan konflik kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan,

ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Selain semangat kerja yang tinggi, karyawan juga harus didukung dengan adanya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan di masa mendatang. Adapun tujuan dari adanya semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi sehingga kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Sering dijumpai masalah didalam perusahaan dengan sumber daya manusia yang tidak dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga pencapaian perusahaan tidak terwujud. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. PT. Trimitra Swadaya Medan merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor alat tulis kantor. Saat ini kinerja karyawan di PT. Trimitra Swadaya Medan masih dianggap tidak optimal. Beberapa faktor kinerja karyawan belum optimal dapat dilihat dari target pendapatan belum tercapai. Penyebab penurunan pencapaian target perusahaan diduga kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Fenomena lain yang menjadi penyebab dari kinerja karyawan menurun juga diduga karena pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga hal tersebut membuat semangat kerja karyawan cenderung tidak mengalami peningkatan. Selain itu adanya masalah kepuasan kerja, dimana masih banyak karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat berakibat tidak baik terhadap kelancaran operasional perusahaan.

Rumusan Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga hal tersebut membuat semangat kerja karyawan cenderung tidak mengalami peningkatan.
2. Masih ada karyawan merasa kurang puas dalam bekerja yang menyebabkan adanya kesalahan sehingga dapat berakibat tidak baik terhadap kelancaran operasional perusahaan.
3. Kinerja karyawan di PT. Trimitra Swadaya Medan masih belum optimal, karena dapat dilihat dari banyaknya kesalahan karyawan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

A. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Menurut Kaswan (2017:189) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan

pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Widiantri, dkk(2015:4) “Semangat kerja adalah sejauhmana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan”. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Menurut Hasibuan (2013:141) “Semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Dengan demikian semangat kerja dapat dikatakan sebagai keinginan dan kesungguhan

seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Semangat kerja juga merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri.

Adapun definisi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011: 117) menyatakan “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan

sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas”.

Menurut Kaswan (2017:283) menyatakan “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Sementara itu Wibowo (2016:413) menyatakan “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi pada akhirnya akan digambarkan sebagai tingkat produktivitas (*productivity*) kerja karyawan, tingkat kehadiran/absen serta keluar dan masuk karyawan yang tinggi (*turn over rates*) dalam suatu kelompok kerja atau organisasi.

Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011: 263) “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan.”.Sedangkan menurut Kaswan (2017: 193) menyebutkan kepuasan kerja sebagai konsep yang terlalu sempit,

namun ada tiga dimensi yang diterima umum yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat dilihat, melainkan dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.
- c. Kepuasan kerja merepresentasikan beberapa sikap yang terkait. Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi menggambarkan karakteristik pekerjaan yang paling penting mengenai respons afektif, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, supervise/pengawasan dan rekan kerja.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:120), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 265), “Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional dan karakteristik pekerjaan”. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik individu.

a) *Needs* (kebutuhan-kebutuhan individu). Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan dalam dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan akan makan, minum, udara dan sebagainya.

b) *Value* (nilai-nilai yang dianut individu) adalah pendapat atau pandangan individu yang sifatnya relatif stabil mengenai tingkah laku yang dianggap benar atau salah. Selain itu nilai-nilai ini juga menyangkut pilihan mengenai tujuan hidup layak yang diinginkan.

c) *Personality Traits* (ciri-ciri kepribadian). Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya

pada cara orang berfikir, dalam cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu dan dalam cara orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

2) Variabel yang bersifat situasional

a) *Current Social Comparison* (perbandingan terhadap situasi yang ada).

Seorang pekerja selalu mengharapkan untuk dapat memperoleh hasil yang seimbang antar apa yang telah disumbangkannya kepada perusahaan dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan tersebut.

b) *Reference Group* (pengaruh kelompok acuan).

Kelompok acuan adalah kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ditemuinya.

c) *Jobs Factors in Priors Experiences* (pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya).

Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan

sebelumnya. Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang mungkin diperoleh dari pekerjaan saat ini.

3) Karakteristik pekerjaan.

a) *Compensation* (imbalan yang diterima).

Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seseorang di bawah rata-rata seperti yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b) *Supervition* (pengawasan yang dilakukan oleh atasan).

Kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, dari pada atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik. Disamping itu kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- c) *The Work It Self* (pekerjaan itu sendiri).

Sifat-sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh individu merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja dari individu tersebut.

- d) *Co Workers* (hubungan antar rekan sekerja).

Interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

- e) *Job Security* (keamanan kerja).

Rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

- f) *Advancement Opportunity* (kesempatan untuk memperoleh perubahan status).

Faktor ini cukup besar peranannya dalam menumbuhkan kepuasan kerja, khususnya pada orang-orang yang memiliki keinginan yang besar untuk maju dan mengembangkan diri.

Menurut Mangkunegara (2011:67)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Kaswan(2012:187)

mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Suwatno dan Priansa

(2011:196) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

3.1. Pengertian Kinerja

Selain itu definisi kinerja menurut Wibowo (2016:2) yaitu “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

3. Arti Penting Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:12), “Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Jadi fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggungjawab langsung dalam kinerja harus pula dievaluasi secara periodik”.

Menurut Kaswan (2012:211), “Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, sudah lama merupakan sistem yang diperdebatkan, bahkan dalam organisasi hirarki. Namun demikian, kinerja yang memiliki banyak fase, sebagai latihan observasi dan penilaian, proses umpan balik dan intervensi organisasi masih amat diperlukan.”

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 197), “Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.”

Berdasarkan pendapat yang ada, maka dapat disimpulkan kinerja mempunyai arti yang sangat penting karena merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian kerja sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2014:65), “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trimitra Swadaya Medan sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Menurut Nisfiannoor (2009:6) menjelaskan bahwa “Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Gunakan sampel sebesar mungkin merupakan prinsip yang harus dipegang dalam suatu penelitian yang menggunakan sampel. Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 55 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) e= 10% (10)

Maka:

$$n = \frac{55}{1 + 55 (0,1)^2} = 35,4$$

= 35 karyawan (Pembulatan)

Berdasarkan perhitungan di atas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 35 orang. Dengan demikian maka dalam hal ini peneliti mengambil sampel penelitian sebanyak 35 orang karyawan PT. Trimitra Swadaya Medan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan perusahaan mengenai informasi atau keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Menurut Sujarweni (2014:74), “Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali atau secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail”.
2. Kuesioner atau angket yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan perusahaan. Menurut Sujarweni (2014:75), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”.
3. Studi dokumentasi, yang menurut Sujarweni (2014:75) bahwa “Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret”. Peneliti menggunakan

dokumen dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan, data karyawan yang diperlukan dan teori-teori yang mendukung.

3.4. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian yaitu pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif”.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. Analisis Variabel Bebas – X_1 (Semangat Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pernyataan tentang semangat kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel

semangat kerja. Dari kesepuluh pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan memiliki konsentrasi kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 51.43 %.
2. Jawaban responden tentang karyawan memiliki hasrat untuk maju yang tinggi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.
3. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa kebanggaan dalam bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju ada 18 orang atau 51.43 %.
4. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa memiliki kepuasan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.86 %.
5. Jawaban responden tentang *labour turn over* / tingkat Absensi yang minim,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 80%.

6. Jawaban responden tentang karyawan memiliki rasa kekeluargaan di perusahaan yang selalu dijaga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.86 %.
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.
8. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.
9. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa dapat melaksanakan aktivitas kerja yang lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60%.
10. Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan target pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68.57%.

4.1.5. Analisis Variabel Bebas – X_2 (Kepuasan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-

jawaban dari responden yang menyangkut pernyataan tentang kepuasan kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kepuasan kerja. Dari kesepuluh pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut.

Tabel 4.6

Skor Angket Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		ST		JUMLAH		
	P	F	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	5	1	4	2	5	0	0	0	0	3	1	
	8	1.	5	2.	.			%		%	5	0	
		4		8	7							0	
		3		6	1							%	
		%		%	%								
2	1	3	2	6	1	2	0	0	0	0	3	1	
	1	1.	3	5.	.								

3	1	5	1	4	2	5	0	0	0	0	3	1
	8	1.	5	2.		.		%		%	5	0
		4		8		7						0
		3		6		1						%
		%		%		%						
4	1	3	2	6	1	2	0	0	0	0	3	1
	2	4.	2	2.		.		%		%	5	0
		2		8		8						0
		9		6		6						%
		%		%		%						
5	6	1	2	8	1	2	0	0	0	0	3	1
		7.	8	0		.		%		%	5	0
		1		%		8						0
		4				6						%
		%				%						
6	1	3	2	6	0	0	0	0	0	0	3	1
	3	7.	2	2.		%		%		%	5	0
		1		8								0
		4		6								%
		%		%								
7	1	3	2	6	0	0	0	0	0	0	3	1
	2	4.	3	5.		%		%		%	5	0
		2		7								0
		9		1								%

menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.86 %.

5. Jawaban responden tentang perusahaan selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 80%.
6. Jawaban responden tentang selama ini karyawan puas dengan gaji/upah yang diterima, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.86%.
7. Jawaban responden tentang gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.
8. Jawaban responden tentang dengan gaji yang diterima karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.
9. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60%.
10. Jawaban responden tentang jika ada karyawan yang berprestasi maka perusahaan memberikan peluang untuk

jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68.57%.

4.1.6. Analisis Variabel Terikat – Y (Kinerja Karyawan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar untuk variabel kinerja karyawan. Dari kesepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian yang dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.7
Skor Angket Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		ST		Jumlah		
	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	
1	14	40	21	50	0	0	0	0	0	0	3	1	
		%		%						%	5	0	
												0	%

2	23	55.71	23	55.71	0	0	0	0	0	3	1
		1 %		9 %						%	5 0
											0
											%
3	12	34.22	22	52.81	2.8	0	0	0	0	3	1
		9 %		5 %	5 %					%	5 0
											0
											%
4	10	28.52	25	71.43	0	0	0	0	0	3	1
		7 %		3 %						%	5 0
											0
											%
5	11	31.42	24	58.50	0	0	0	0	0	3	1
		3 %		7 %						%	5 0
											0
											%
6	12	34.22	23	55.71	0	0	0	0	0	3	1
		9 %		1 %						%	5 0
											0
											%
7	9	25.72	26	74.20	0	0	0	0	0	3	1
		1 %		9 %						%	5 0
											0
											%
8	3	22.82									

pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju 24 orang atau 68.57 %.

6. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.71%.
7. Jawaban responden berkaitan kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 74.29 %.
8. Jawaban responden berkaitan karyawan memiliki rencana kerja yang harus diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 71.43 %.
9. Jawaban responden berkaitan karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan yaitu memberikan keuntungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.
10. Jawaban responden tentang kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 65.71 %.

Adapun tabulasi data jawaban responden untuk seluruh variabel dapat dilihat pada lampiran.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1. Pengujian Validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Semangat Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel semangat kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Item-Total Statistics

	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	.426	.2826	Valid
Pernyataan 2	.597	.2826	Valid
Pernyataan 3	.379	.2826	Valid
Pernyataan 4	.439	.2826	Valid
Pernyataan 5	.612	.2826	Valid
Pernyataan 6	.352	.2826	Valid
Pernyataan 7	.514	.2826	Valid
Pernyataan 8	.549	.2826	Valid
Pernyataan 9	.338	.2826	Valid
Pernyataan 10	.578	.2826	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019.

item 1 sampai item 10 dari variabel semangat kerja dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,2826.

b. Kepuasan Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kepuasan kerjayaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

Dengan jumlah sampel 35 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2826. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan

	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	.761	.2826	Valid
Pernyataan 2	.908	.2826	Valid
Pernyataan 3	.422	.2826	Valid
Pernyataan 4	.516	.2826	Valid
Pernyataan 5	.691	.2826	Valid
Pernyataan 6	.694	.2826	Valid
Pernyataan 7	.585	.2826	Valid
Pernyataan 8	.704	.2826	Valid
Pernyataan 9	.610	.2826	Valid
Pernyataan 10	.908	.2826	Valid

kepuasan kerjadinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,2826.

c.Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

Sumber : Data Diolah, 2019.

Dengan jumlah sampel 35 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2826. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel

	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	.440	.2826	Valid
Pernyataan 2	.660	.2826	Valid
Pernyataan 3	.629	.2826	Valid
Pernyataan 4	.672	.2826	Valid
Pernyataan 5	.777	.2826	Valid
Pernyataan 6	.423	.2826	Valid
Pernyataan 7	.663	.2826	Valid
Pernyataan 8	.578	.2826	Valid
Pernyataan 9	.629	.2826	Valid
Pernyataan 10	.660	.2826	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019.

Dengan jumlah sampel 35 dan dengan nilai alpha 0,05serta $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2826. Dari hasil probabilitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari

variabel kinerjakaryawan dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,2826

4.2.1.2. Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Semangat Kerja

Tabel 4.11.

Uji Realibilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.802	.803	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,802 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.12.

Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.911	10

Coefficients^a

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,911. Karena nilai koefisien tersebut > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.18
Hasil Output Uji t

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 4,764 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 35$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,69236. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,764 > 1,69236$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel semangat kerja memiliki pengaruh

yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Selain itu diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 3,897 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 35$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,69236. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,897 > 1,69236$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

4.2.6. Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Hasil Output Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368.074	2	184.037	95.100	.000 ^a
Residual	61.926	32	1.935		
Total	430.000	34			

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

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368.074	2	184.037	95.100	.000 ^a
Residual	61.926	32	1.935		
Total	430.000	34			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui nilai $F_{hitung} = 95,100$ Sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 35$ dan $df = n - 2$ diperoleh nilai $F_{tabel} 3,28$ dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel} (95,100 > 3,28)$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel semangat dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- SPSS.Cetakan ke Empat.Penerbit :
Badan Penerbit Universitas
Diponegoro, Semarang
- Universitas Gadjah Mada.
Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama. Penerbit: PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit: Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Kaswan. 2017, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan Pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Tampi.2014. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior), Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Penerbit: PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo, 2016.*Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Edisi Keempat. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Pratisto, Arif. 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Penerbit: PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Widiantari, Dewita S Ningsih dan Rendra Wasnury, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru*, Jom FEKON, Vol. 2 No. 1
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*.Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit :PT Bumi Aksara, Jakarta
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Metodologi Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Penerbit: Yayasan Keluarga Pahlawan Nasional-