

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.FAMFIT BUGAR NUSANTARA
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
ROBBY IMAM KURNIAWAN
NPM : 148320133**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/22

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.FAMFIT BUGAR NUSANTARA
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjan Manajemen**



**OLEH :
ROBBY IMAM KURNIAWAN
NPM : 148320133**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/22

Judul : Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan

Nama Mahasiswa: ROBBY IMAM KURNIAWAN

No. Stambuk : 148320133

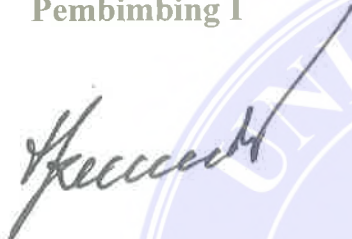
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. Patar Marbun, M.Si



Dra. Isnaniah LKS, MM

Mengetahui :

Ketua Program Studi

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah Semangat Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan sebanyak 108 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel semangat kerja sebesar 2.812 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.674 dengan probabilitas t yakni sig 0,003 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel promosi jabatan sebesar 9.332 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.674 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 105.761 > 3.12 dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan semangat kerja dan promosi jabatan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,804. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 80,4\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan promosi jabatan. Sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci Semangat Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine "If Influence of Job Morale and Job Promotion Against Positive and Significant of Employee Performance At PT. Famfit Bugar Nusantara Medan ". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all at PT. Famfit Bugar Nusantara Medan as many as 108 employees. And by using the slovin formula technique, the number of samples in this study as many as 52 respondents taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic variable morale of 2.812 is greater than t table of 1.674 with the probability t ie sig 0.003 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the morale variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the promotion variable position of 9.332 is greater than t table of 1.674 with the probability t ie sig 0,000 smaller than the limit of significance of 0.05, then the variable promotion of positions partially have a positive and significant influence on performance variables. Based on the result of F test, it is obtained the value of Fcount equal to 105,761 > 3.12 with sig 0,000 < α 0,05, show Ho rejected and Ha accepted, meaning work spirit and promotion of position simultaneously have positive and significant effect to performance variable. of 0.804. To see the large influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 80.4%. This figure shows that 80.4% of performance (dependent variable) can be explained by morale and promotion of position. The rest of 19.6,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords Job Morale, Job Promotion, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran 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 Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara 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 Ayah (Nurman) dan Ibu (Sumarni) dan saudara kakak (Nuraini) abang (Nurjali) 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 tempuhi.
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 Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM, selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi Selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat- sahabatku (Dhea Myra, Dwi Utami Wulandari, Indah Permata Sari, Ratna Tri Wahyuni, Lukman, M Taufik Ihsan, Nadia Rubiarty, Sulaiman Ginting, Jhodi, Gema) yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, Juli 2018

Robby Imam Kurniawan
14 832 0133

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Uraian Teoritis	5
2.1.1. Pengertian Semangat kerja.....	5
2.1.2. Teori-teori semangat kerja	6
2.1.3. Indikator semangat kerja	7
2.1.4. Pengertian promosi jabatan	9
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi.....	10
2.1.6. Tujuan promosi jabatan.....	11
2.1.7. Jenis-jenis promosi jabatan	12
2.1.8. Indikator promosi jabatan.....	13
2.1.9. Pengertian kinerja.....	15
2.1.10. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	15
2.1.11. Penilaian kinerja	16
2.1.12. Indikator kinerja	19
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual	21
2.4. Hipotesis.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN.....	23
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	23
3.1.1. Jenis Penelitian	23
3.1.2. Lokasi Penelitian	23
3.1.3. Waktu Penelitian	23
3.2. Populasi dan Sampel	24
3.2.1. Populasi	24
3.2.2. Sampel	25
3.3. Defenisi Operasional.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	29
3.6.2. Uji Statistik.....	30
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	30
3.6.4. Uji Hipotesis	32
3.6.5. Koefisien Determinasi	33
BAB IV. PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara..	37
4.1.3. Penyajian Data Responden	42
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	43
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	48
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.3. Uji Statistik	55
4.2.4. Uji Hipotesis	57
4.2.5. Koefisien Determinasi	59
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

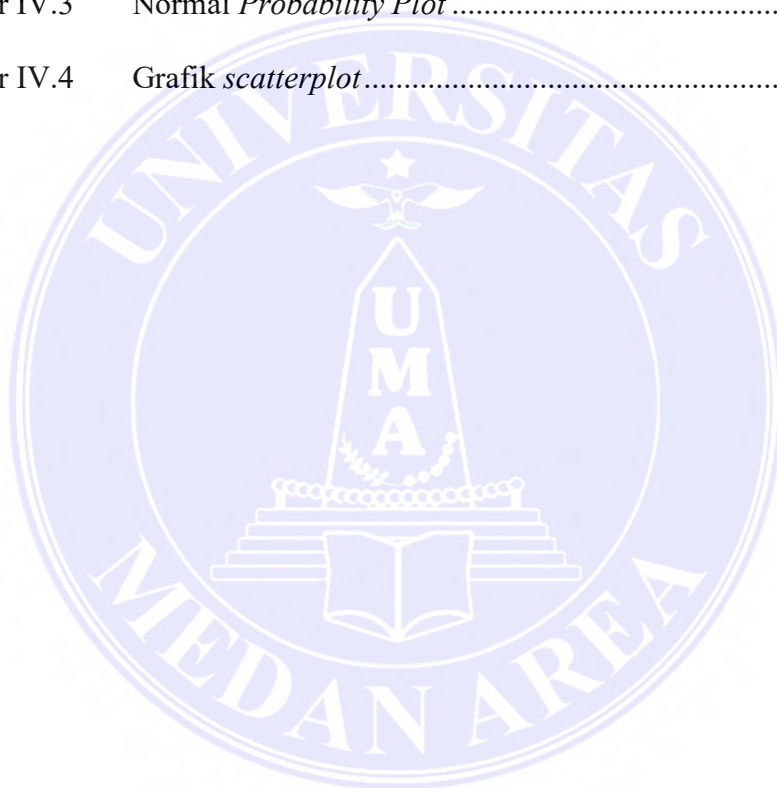


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan Pada Bulan Juli 2017 sampai Januari 2018	25
Tabel III.3	Operasional variabel	27
Tabel III.4	Bobot Nilai Angket	28
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel IV.2	Usia Responden	42
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X_1)...	44
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Promosi Jabatan (X_2).	45
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas	48
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	50
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas.....	53
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	56
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	21
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara Medan....	38
Gambar IV.2	Histogram.....	51
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	52
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain semangat kerja, faktor promosi jabatan juga meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja

dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja.

PT. Famfit Bugar Nusantara Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang kebugaran dan kesehatan. Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Masalah yang dihadapi PT. Famfit Bugar Nusantara Medan dalam hal semangat kerja adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mereka terlihat santai didalam jam kerja, saling mengobrol satu sama lain, ada juga karyawan tidur disaat jam kerja. Menurunnya semangat kerja membuat kinerja karyawan disini menurun. Selain permasalahan semangat kerja, promosi jabatan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, masalah yang ditemukan dalam promosi jabatan adalah adanya karyawan yang sudah lama bekerja sekitar 5 tahun tapi masih belum juga dilakukan promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Hal ini membuat karyawan merasa dirugikan karena mereka kerja seperti tanpa karir yang jelas, hal ini menyebabkan mereka menjadi malas dan kinerja mereka menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan penelitian pendahulu yang dilakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan?
3. Apakah semangat kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

3. Bagi peneliti lain.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang 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.

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,2008:152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi,2008:427).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2. Teori-teori semangat kerja

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja karyawan perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Leighten dalam Moekijat (2007:97) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito dalam Anoraga dan Suyati (2010:65), adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Sedangkan Anoraga dan Suyati (2010:88), memberikan pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

3. **Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja.

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

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi.

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

c. Tingkat kerusakan yang meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

d. Tuntutan yang sering terjadi.

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

e. Pemogokan.

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

4. Pengertian Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan yaitu sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengesahan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Nitisemito (2008:81)“Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.”

Nasution (2010:140) mendefinisikan bahwa promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya. Menurut Siagian (2009:169) promosi adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke

pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

5. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan faktor-faktor promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P Hasibuan (2012 : 108-109) mengemukakan bahwa :

a. Kepercayaan.

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan, kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

b. Keadilan.

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c. Formasi.

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang kosong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

6. Tujuan Promosi Jabatan

Pada dasarnya promosi karyawan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2012 : 113), yaitu :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- d. Untuk menjamin stabilitas karyawan dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.

- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga kinerjanya semakin meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

7. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

8. Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2012:111-113) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

a. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

b. Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

c. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan

d. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya

e. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya

9. **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan instansinya. 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 2009:59).

10. **Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

11. **Penilaian Kinerja**

Salah satu cara untuk melihat 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. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan 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 kordinasi 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.

12. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012:72) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. 360 Degree

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

13. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

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

b. Kuantitas.

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

c. 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.

d. Efektivitas.

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

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

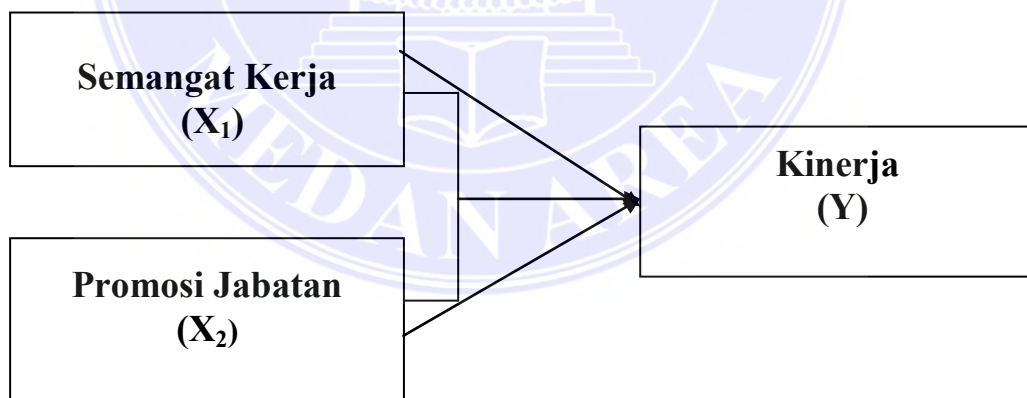
Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Arnis Wahyuni & Suryalena	2017	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur
2.	Winda Yulyarta Simanjuntak	2015	Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Tribun Pekan Baru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Tribun Pekan Baru
3	Kasmirudin	2016	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012:68)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual
Sumber: Sugiyono (2012:68)

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk 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 PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
3. Semangat kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, 20234, Telp. 061 4568222

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2017 sampai Mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2017				2018																			
		Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan adalah 108 orang karyawan tetap.

Tabel III.2.
Jumlah Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara Medan Pada
Bulan Juli 2017 sampai Januari 2018

No.	Divisi	Jumlah (Orang)
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Finance Manager</i>	1
3	<i>Finance</i>	1
4	<i>Marketing Manager</i>	1
5	<i>Marketing</i>	5
6	<i>Supervisor</i>	3
7	<i>Club Leader</i>	7
8	<i>Receptionist</i>	28
9	<i>Personal Trainer</i>	26
10	<i>Instructor</i>	27
11	<i>Leader Cleaning Service</i>	6
12	<i>Cleaning Service</i>	12
Jumlah		108 Karyawan

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono, 2012:70)”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008:88) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh

lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Dari jumlah populasi 108 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Eror 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{108}{1 + 108 (0.1)^2} \\ &= 52 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan adalah 108 orang karyawan tetap..

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat

membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X ₁)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.	a. Rendahnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi c. Tingkat kerusakan yang meningkat d. Tuntutan yang sering terjadi e. Pemogokan	<i>Likert's</i>
Promosi Jabatan (X ₂)	Promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.	a. Disiplin b. Prestasi kerja c. Kerja sama d. Kecakapan e. Kepemimpinan	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Likert's</i>

Sumber : Hasibuan (2008: 111-113) dan Mangkunegara (2009:55)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan 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 III.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:56)

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:78) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukurannya yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Statistik

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X₁ = Variabel bebas (Semangat Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Promosi Jabatan)
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.4. Uji Hipotesis

a. 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% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

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

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) 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.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel semangat kerja, diperoleh 2.812 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.674 artinya positif. dan variabel promosi jabatan nilai t_{hitung} diperoleh 9.332 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.674 artinya positif.. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja dan kompensasi secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan, dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel promosi jabatan lebih berpengaruh dari variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 105.761 > 3.12 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan promosi jabatan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,804. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 80,4%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor semangat kerja dan promosi jabatan Sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk semangat kerja sebaiknya perusahaan hendaklah memberikan motivasi dalam bentuk bonus kepada karyawan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. pihak pimpinan ataupun manajemen PT. Famfit Bugar Nusantara Medan memperhatikan persoalan promosi jabatan, dimana apabila promosi jabatan dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat karyawan akan bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Mengingat variabel semangat terlihat lebih rendah daripada promosi jabatan terhadap kinerja karyawan maka upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar semangat kerja karyawan tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil Kurnia, 2010. Workshop Workload Analysis Beban Kerja <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>
- Adipradana. 2008. Analisis beban kerja. [Http://adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com).
- Agustini, Fauziah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Dhania, Dhini R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. 2007. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung : SinarBaru Algensindo
- Irwandy, 2007. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006. Makasar
- Munandar, Sunyoto. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Putra, Rano. 2012. Faktor-faktor penentu minat mahasiswa manajemen untuk berwirausaha. Jurnal manajemen. Vol 01. No. 01.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto, R. G. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistic 19*, Mita Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudiharto, 2009, Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, Jakarta

Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group



KUESIONER

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAMFIT BUGAR NUSANTARA 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 contreng /*checklist* (✓) 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. SEMANGAT KERJA VARIABEL BEBAS (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.					
2	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
3	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan					
4	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.					
5	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.					

2. VARIABEL BEBAS PROMOSI JABATAN (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.					
2	Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan					
3	Karyawan saling membantu satu sama lain dalam bekerja					
4	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan					
5	Pimpinan sering membantu ketika karyawan sedang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
4	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.286	.888	.843
P2	17.20	3.314	.589	.916
P3	17.07	3.638	.714	.880
P4	17.00	3.286	.888	.843
P5	17.07	3.210	.721	.878

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	17.27	3.067	.721	.832
P7	17.40	3.114	.747	.828
P8	17.60	2.971	.570	.880
P9	17.27	3.067	.721	.832
P10	17.40	3.114	.747	.828

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

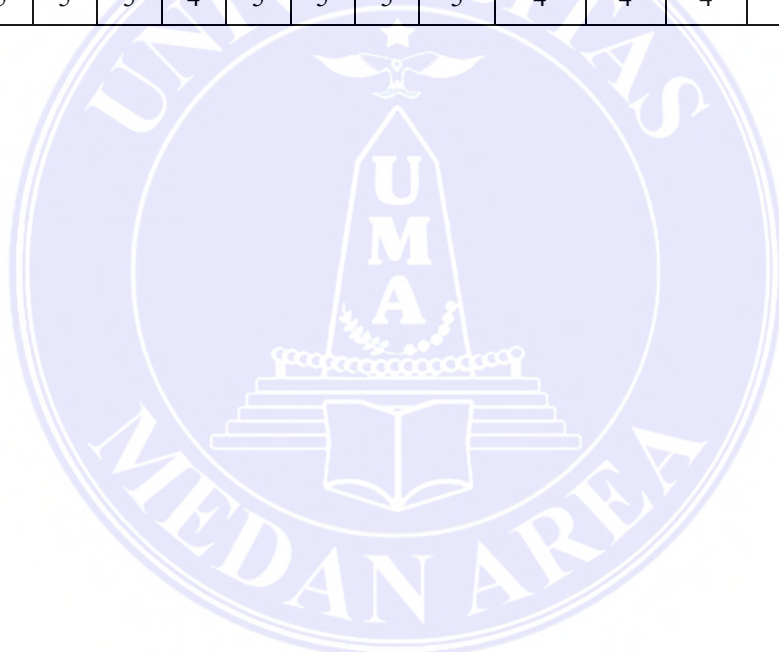
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	17.00	3.429	.845	.874
P12	16.80	3.457	.828	.878
P13	16.73	4.352	.515	.937
P14	17.00	3.429	.845	.874
P15	16.73	3.781	.853	.877

TABULASI DATA VARIABEL

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P'0	P'11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	22	23	21
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	24	21	21
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	19	24	23
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20	20
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	23	23	23
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	21	21	21
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23	25	24
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	22	23	23
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	23	24	22
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23	25	24
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	24	25
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	24	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21	23	22
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	22	22	22
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	22	22	21
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
35	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	22	23	21
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	24	21	21
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23

<i>Sambungan..</i>																		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	19	24	23
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20	20
46	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	23	23	23
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	21	21	21
49	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23	25	24
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	22	23	23
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	23	24	22



Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.5	11.5	11.5
	4	30	57.7	57.7	69.2
	5	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	69.2	69.2	69.2
	5	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	57.7	57.7	57.7
	5	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	59.6	59.6	59.6
	5	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	51.9	51.9	51.9
	5	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	65.4	65.4	65.4
	5	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	61.5	61.5	61.5
	5	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	55.8	55.8	55.8
	5	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	51.9	51.9	51.9
	5	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	36.5	36.5	36.5
	5	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	57.7	57.7	57.7
	5	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.7	7.7	7.7
	4	27	51.9	51.9	59.6
	5	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	65.4	65.4	65.4
	5	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	61.5	61.5	61.5
	5	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	55.8	55.8	55.8
	5	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Regression

Notes

Output Created		10-Mar-2018 11:53:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER SemangatKerja PromosiJabatan /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	00 00:00:00.968
	Elapsed Time	00 00:00:00.967
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.92	1.655	52
Semangat Kerja	21.81	1.597	52
Promosi Jabatan	22.29	1.637	52

Correlations

		Kinerja	Semangat Kerja	Promosi Jabatan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.692	.884
	Semangat Kerja	.692	1.000	.629
	Promosi Jabatan	.884	.629	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Semangat Kerja	.000	.	.000
	Promosi Jabatan	.000	.000	.
N	Kinerja	52	52	52
	Semangat Kerja	52	52	52
	Promosi Jabatan	52	52	52

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi Jabatan, Semangat Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.804	.732

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.418	2	56.709	105.761	.000 ^a
	Residual	26.274	49	.536		
	Total	139.692	51			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.114	1.552		.074	.942		
	Semangat Kerja	.232	.083	.224	2.812	.007	.604	1.655
	Promosi Jabatan	.751	.081	.743	9.322	.000	.604	1.655

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

