



**PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN DAN FAKTOR
PENDIDIKAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

KHAIRUL UMMI

NPM : 1715310788

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : KHAIRUL UMMI
NPM : 1715310788
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN DAN
FAKTOR PENDIDIKAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
MEDAN

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., M.SI)

MEDAN, FEBRUARI 2021



(DR. ONNY MEDALINE, SH., M.KN)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

M E D A N

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : KHAIRUL UMMI
NPM : 1715310788
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR KEMAMPUAN DAN
FAKTOR PENDIDIKAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021



(RAMADHAN HARAHAP. S.E., M.SI)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY. S.E., M.M)

ANGGOTA III

(MIFTAH EL FIKRI, SE, Msi)

ANGGOTA IV

(KHOLILUL KHOLIK SE,SH,MM,CIMBA)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Khairul Ummi
NPM : 1715310788
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Pebruari 2021



(Khairul Ummi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHAIRUL UMMI
Tempat / Tanggal Lahir : Sei Kepayang Tengah / 01-02-1996
NPM : 1715310788
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan karya IV, Helvetia

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Mei 2021

(ang membuat pernyataan



Khairul Ummi
KHAIRUL UMMI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KHAIRUL UMMI
Tempat/Tgl. Lahir : SEI KEPAYANG TENGAH / 01 Februari 1996
No. Pokok Mahasiswa : 1715310788
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Rata-rata Nilai Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.48
No. Hp : 082189055364

dan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prisma Utama Cabang Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

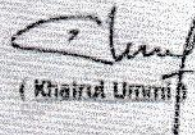
Yang Tidak Perlu



(Ketua Prodi) (S.E., M.M.)

Medan, 19 Oktober 2020


Pemohon,

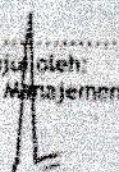


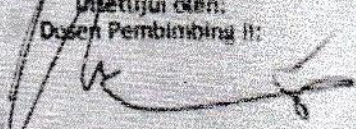
(Khairul Ummi)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Muhamad Toiyib Daulay, SE, MM)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rahmat Hidayat, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : KHAIRUL UMMI
 NPM : 1715310788
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Kemampuan dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Januari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
Maret 2021	ACC Sidang Meja Hijau Dengan Catatan Diperbaiki: 1. Kesimpulan dan Saran diselaraskan dengan Tujuan Penelitian 2. Saran No 3. agar dirubah karena tidak ada di tujuan penelitian saudara 3. Saran agar disesuaikan dengan indikator variabel yang lemah dan bagaimana cara meningkatkannya	Disetujui	
Juni 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Juli 2021
Dosen Pembimbing,

Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KHAIRUL UMMI
NPM : 1715310788
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Kemampuan dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Januari 2021	acc seminar	Disetujui	
12 Maret 2021	ACC dengan mengikuti arahan PB I	Disetujui	
16 Juni 2021	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 03 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Prasasti Muharran Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4201/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: KHAIRUL UMMI
: 1715310788
Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 22 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KHAIRUL UMMI
 Tempat/Tgl. Lahir : Sei Kepayang Tengah / 01 Pebruari 1996
 Nama Orang Tua : ZULKARNAIN
 No. M : 1715310788
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 082189055364
 Alamat : Jalan karya IV ,Helvetia

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Faktor Kemampuan dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

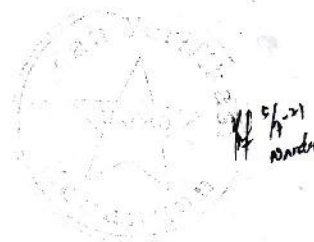
1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Ditandatangani/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

KHAIRUL UMMI
 1715310788

Daftar :

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

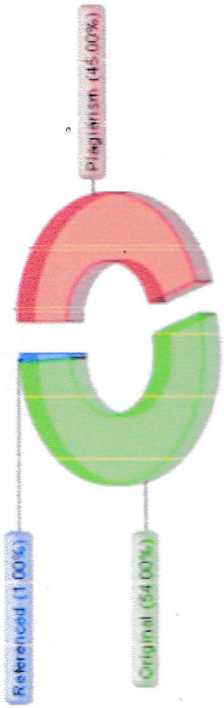
Analyzed document: KHAIRUL UMMI_1715310788_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 48

- 24% 1227 https://www.researchgate.net/publication/327034261_KOMPLEKSITAS_AUDIT_DARI_PERSPEKTIF_KOMPLEKSITAS_DAM_INDEPENSI_AUDITOR
- 21% 1110 <http://repository.uin-sri.lampung.ac.id/194777/Lampiran.pdf>

ABSTRAK

Penelitian berjudul “Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan secara simultan dan parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarikan kepada 97 karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel faktor kemampuan nilai thitung $6.984 > t_{tabel} 1.661$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial variabel faktor pendidikan nilai thitung $3.840 > t_{tabel} 1.661$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel faktor pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan nilai Fhitung sebesar 118.319 dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena Fhitung $118.319 > F_{tabel} 3.09$ dan signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Besarnya adjusted R square sebesar 0.710 hal ini berarti 71.0% variasi semangat kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen faktor kemampuan dan faktor pendidikan sedangkan sisanya ($100\% - 71.0\% = 29\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

Kata Kunci : **Faktor Kemampuan, Faktor Pendidikan dan Semangat Kerja Karyawan**

ABSTRACT

The study entitled "The Influence of Ability Factors and Educational Factors on Employee Morale at PT. Indomarco Prismatama Medan Branch" This study aims to explain the influence of the variable Ability Factors and Educational Factors simultaneously and partially on the Morale of Employees at PT. Indomarco Prismatama Medan Branch. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 97 employees. The results showed that partially the ability factor variable $t_{count} 6,984 > t_{table} 1,661$ with a significant $0,000 < 0.050$, meaning that partially the ability factor variable had a positive and significant effect on morale. Partially the educational factor variable $t_{count} 3,840 > t_{table} 1,661$ with a significant $0,000 > 0.050$, meaning that partially the educational factor variable has a positive and significant effect on morale. Simultaneously, the F_{count} value is 118,319 with a significant level of 0,000. Because $F_{count} 118,319 > F_{table} 3.09$ and significantly smaller than 0.05, namely $0.00 < 0.05$, it can be said that the ability and education factors simultaneously have a positive and significant effect on morale. The amount of the adjusted R square is 0.710, this means that 71.0% of the variation in morale can be explained by the independent variables of the ability and educational factors, while the rest ($100\% - 71.0\% = 29\%$) can be explained by other independent variables.

Keywords: *Ability Factors, Educational Factors And Employee Morale*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibuk Dr.Onny Medaline,SH.,M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Pebruari 2021

Penulis

(Khairul Ummi)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Semangat Kerja	10
a. Pengertian Semangat Kerja	10
b. Pentingnya Semangat Kerja	12
c. Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja	13
d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	15
e. Indikator Semangat Kerja	16
2. Faktor Kemampuan	18
a. Pengertian Faktor Kemampuan	18
b. Jenis –Jenis Kemampuan	20
c. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	20
d. Indikator Kemampuan Kerja	21
3. Faktor Pendidikan	24
a. Pengertian Faktor Pendidikan	24
b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	26
c. Indikator Pendidikan	26
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	31

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	33
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
1. Sejarah PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan	44
2. Visi, Misi, Budaya, Dan Motto Perusahaan.....	45
3. Maksud Dan Tujuan Perusahaan.....	45
4. Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama.....	46
5. Penyajian Data	49
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	62
7. Teknik Analisis Data.....	64
8. Pengujian Hipotesis.....	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
1. Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Semangat Kerja	72
2. Pengaruh Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja	73
3. Pengaruh Faktor Kemampuan dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jabatan dan Tingkat Pendidikan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Proses Penelitian	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert	36
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	50
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	51
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	51
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	52
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	52
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	53
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	53
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	54
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	54
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	55
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	55
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	56
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	56
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	57
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	57
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	58
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	58
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	59
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	59
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	60

Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	60
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	61
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	61
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	62
Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.30	Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.31	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.32	Hasil Uji-t	68
Tabel 4.33	Hasil Uji F.....	71
Tabel 4.34	Hasil Uji Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismaatama.....	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.3 Histogram Normalitas	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. Hayati, (2017:1-2).

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Murdani, (2012:2)

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Kemampuan karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para pegawai dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih

tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan

Pendidikan merupakan sebagian dari kehidupan masyarakat dan juga sebagai dinamostator masyarakat itu sendiri. Memang kita semua mengetahui betapa sektor pendidikan selalu berkembang dalam berbagai sektor pembangunan lainnya bukan saja karena sektor konsumtif, juga karena pendidikan adalah penjaga keamanan masyarakat itu sendiri yang bisa digunakan sebagai dasar mencari pekerjaan. Karena pekerjaan merupakan hal yang penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup manusia.

Tujuan pendidikan merupakan salah satu komponen utama pada sistem pendidikan. “Dengan tujuan pendidikan diharapkan proses pendidikan dapat mencapai hasil secara efektif dan efisien”. Fattah, (2011:5). Apalagi kehidupan manusia dewasa ini telah mengglobal sehingga tidak bisa mengelak dari perubahan-perubahan yang selalu berubah. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini tidak mutlak ditentukan oleh pendidikan yang diraihinya, apakah pendidikan menengah, akademik maupun sarjana atau bahkan magister dan doktor, tetapi kualitas sumber daya manusia dapat dilihat seberapa besar keahlian dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Dalam hubungan dengan kemampuan kerja, pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang sangat besar atau dominan karena setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda-beda.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan

berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. “Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya”. Malayu, (2013: 92).

PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan atau Indomaret Medan, Indomaret melakukan manajemen, pemasokan produk, gudang barang atau penyimpanan stok barang, melakukan perekrutan pegawai, pembukaan lowongan kerja Indomaret Medan dan lainnya. Indomaret bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya yang berkantor di jalan Industri, No. 60, Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362, Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan tentang factor kemampuan kerja karyawan terhadap semangat kerja di temukan beberapa fenomena-fenomena yang antara lain karyawan dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pimpinan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sedangkan dalam faktor pendidikan penulis juga menemukan adanya beberapa fenomena-fenomena yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Untuk fenomena pendidikan masih ada beberapa karyawan yang berpendidikan masih minim dan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

Berdasarkan observasi awal Tingkatan Pendidikan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yaitu:

Tabel 1.1. Jabatan dan Tingkat Pendidikan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan Cabang	S2	1
2	Wakil Pimpinan Cabang	S1	1
3	Kabag Keuangan	S1	1
4	Staf Keuangan	SMA	5
5	Kabag Administrasi	S1	1
6	Staf Administrasi	SMA	8
7	<i>Chief of Store</i>	S1	9
8	<i>Store Senior Leader</i>	S1	1
9	<i>Store Junior Leader</i>	SMA	25
10	<i>Store Crew Boy/Girl</i>	SMA	45
Jumlah			97

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, 2021

Berdasarkan tabel di atas, karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan di dominasi tingkat pendidikan SMA, sehingga perusahaan dalam meningkatkan sumberdaya memberikan kesempatan pada karyawannya untuk melakukan studi lanjut dengan ketentuan yang telah diatur oleh perusahaan, fenomena yang terjadi karyawan diberikan studi lanjut namun perusahaan tidak memberikan tunjangan pendidikan sehingga karyawan banyak yang mengikuti studi lanjut tersebut, karyawan yang baru direkrut pada tingkat strata satu

langsung di beri jabatan sebagai *Chief Senior* sementara kemampuan dan pengalaman belum memadai.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. karyawan dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan.
- b. Pimpinan menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya.
- c. Pendidikan masih ada beberapa karyawan yang berpendidikan masih minim dan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
- d. Karyawan diberikan studi lanjut namun perusahaan tidak memberikan tunjangan pendidikan sehingga karyawan banyak yang mengikuti studi lanjut tersebut.

- e. Perusahaan belum mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.
- f. Penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan datang terlambat, tidak masuk kerja dikarenakan malas, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada faktor kemampuan dan faktor pendidikan sebagai variabel independen sedangkan sebagai variabel dependennya yaitu semangat kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah faktor kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Apakah faktor pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
3. Apakah faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah faktor kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah faktor pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti
Untuk menambah pengetahuan mengenai dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.
- b. Bagi PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan
Hasil penelitian menjadikan acuan dan saran dalam mengatasi masalah semangat kerja karyawan, khususnya berkaitan dengan faktor kemampuan dan faktor pendidikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian pada bidang yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Faulina Arlianis (2018) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariahsimpang Patal Palembang, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian : Penelitian ini sama-sama menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat Kerja Karyawan.
 - a. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 105 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 97 karyawan
 - b. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
 - c. Lokasi Penelitian ; Penelitian terdahulu di PT. Pegadaian Syariahsimpang Patal Palembang. Sedangkan penelitian ini di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. 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 atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan dengan memiliki semangat kerja yang tinggi maka tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan cepat dan baik. Setiap organisasi selalu menginginkan agar produktivitas kerja para karyawan dapat terus meningkat. Namun dalam kenyataannya, yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut kurang mendapat perhatian, tidak hanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bekerja karyawan. Memang dapat di akui, bahwa para karyawan dapat bekerja dengan cara diawasi. Tetapi akan berbeda halnya jika karyawan bekerja dengan kemampuannya sendiri atau dengan semangat kerja yang dimilikinya masing-masing. oleh

karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasidari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja.

Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukakan oleh para ahli diantaranya :

Menurut Nitisemito (2013:77), menjelaskan bahwa: Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Sri Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa: “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”

Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa: semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan

baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat

diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

c. Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1) Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

2) Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja

sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat.

Menurut Nitisemito (2014:200) cara-cara tersebut antara lain:

1) Gaji yang cukup :

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

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

3) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6) Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

e. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159-163), indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut :

1) Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya 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.

2) Tingkat absensi yang naik atau 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.

3) Labour *turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4) Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang.

5) Kegelisahan dimana-mana

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

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan

tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

2. Faktor Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2011:78-92) Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Kaleta (2016:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan

mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Soelaiman (2017:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2016:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Jenis –Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir 2015:47), yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai –nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2015:214), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- 1) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitandengan tugas individu dalam suatu organisasi.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2014:58), yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

a) Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

b) Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

c) KecepatanPerseptual

Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d) Penalaran Induktif

Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutanlogis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e) Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika danmenilai implikasi dari suatu argument.

f) Visualisasi Ruang

Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalamruang diubah.

g) Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2) Kemampuan Fisik

a) Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatanotot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b) Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

c) Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenai kekuatan terhadap objek luar.

d) Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

e) Keluwesan Extent

Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f) Keluwesan Dinamis

Keluwesan dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.

g) Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

h) Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

i) Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

3. Faktor Pendidikan

a. Pengertian Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Harsono, (2011:162).

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2012:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2016:57) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1)

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila. Soekidja, (2013 : 138).

Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif vesingkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Hasibuan, (2012:69)

Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manager belajar pengetahuan kenseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2011: 63) adalah sebagai berikut:

1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5) Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

c. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat

perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuanyang dikembangkan,yaitu terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Hasil penelitian
1	Rini Devi (2015)	Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Surya Mandiri	Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja

					dan kemampuan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Surya Mandiri
2	Bagus Pinem (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bella Vista Cab. Medan	Lingkungan Kerja dan kompensasi	Semangat Kerja	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bella Vista Cab. Medan
3	Reinhat Tarigan (2014)	Pengaruh Faktor Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sumatera Pelangi Medan.	Faktor Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Faktor Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sumatera Pelangi Medan.
4	Mustafa (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Bahagia Medan	Pengalaman Kerja dan Insentif	Semangat Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pengalaman Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Bahagia Medan
5	Jhon Karo Karo (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelangi Internusa Jakarta	dan gaya kepemimpinan	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelangi Internusa Jakarta

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Faktor Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Robbins (2016:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

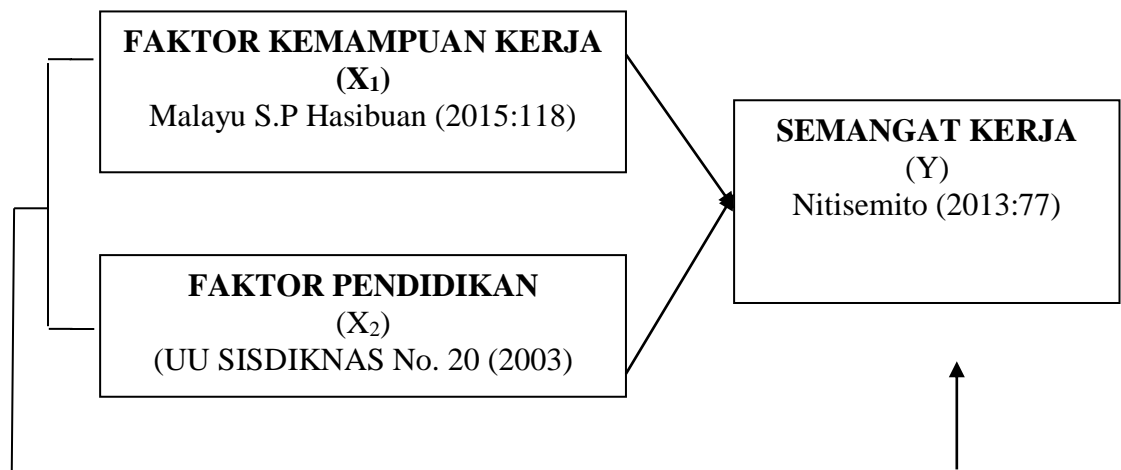
Konsep kemampuan kerja adalah hasil dari kombinasi sumber daya manusia dalam hal tuntutan fisik, mental, sosial kerja, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja (Ilmarinen 2011). Konsep ini dapat dirumuskan sebagai "seberapa baik seorang pekerja dalam waktu dekat atau saat ini, dan bagaimana pekerja mampu melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan keadaan fisik pekerja (Tuomi dkk, 2015). Penuaan Fungsional dapat diartikan sebagai penurunan kemampuan kerja, dan dapat menjadi penuaan yang kronologis atau berlanjut, tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk memenuhi kemampuan kerja di saat mengalami penuaan, pada saat tersembu secara psikis akan dapat mempengaruhi semangat kerja.

2. Pengaruh Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1).

Dengan adanya pendidikan formal yang lebih baik dan mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya maka karyawan akan lebih merasa puas melaksanakan pekerjaan dan tingkat semangat kerja akan lebih baik lagi “*the right man on the right place*” merupakan selogan yang sangat diharapkan karyawan dalam menciptakan semangat kerja.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014: 132) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Faktor kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Faktor pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
3. Faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, sedang waktu penelitian dimulai Desember 2020 sampai dengan Maret 2021

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	Desember				Januari				Pebruari				Maret			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengaiuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■												
3	Perbaikan Proposal				■	■	■	■									
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset ke Perusahaan							■	■								
6	Pengumpulan data									■	■	■					
7	Pengolahan data											■	■				
8	Penulisan skripsi													■	■	■	
9	Bimbingan skripsi															■	■
10	Sidang Meja hijau																■

Sumber: Diolah Penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012:107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang akan di jadikan responden sebanyak 97 orang. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bilasemua anggota populasi digunakan seagai sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130) mengenai sumber data adalah sebagai berikut: "Data dapat diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer (primary data) mengacu pada informasi yang

diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dari studi. Data sekunder (*secondary data*) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada." Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan".

b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1) Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:60) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variabel dependen dan variabel independen.

2) Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh

peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Faktor Kemampuan Kerja (X₁)	Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sumber: Robbins (2016:52)	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Fisik Sumber: Stephen P. Robbins (2014:58)	Likert
Faktor Pendidikan (X₂)	Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sumber: UU SISDIKNAS No. 20 (2003)	1. Pendidikan dasar 2. Pendidikan menengah 3. Pendidikan tinggi Sumber: UU SISDIKNAS No. 20 (2003)	Likert
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di	1. Rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi 3. Labour <i>turn over</i>	Likert

	dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sumber : Nitisemito (2013:77)	atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi 4. Tingkat kerusakan yang meningkat 5. Kegelisahan dimanamana 6. Tuntutan yang sering terjadi 7. Pemogokan Sumber: Nitisemito (2012:159-163)	
--	--	--	--

Sumber : Diolah penulis 2020

3) Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2017 :135

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2017: 199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Metode dokumentasi adalah pencarian data yang berkenaan dengan hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, agenda dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

2. Observasi

Metode observasi disebut juga sebagai pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

3. Wawancara

Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Arikunto Suharsini (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitasstabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali, (2016:47).

Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2016;48). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016;48).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghozali (2016;154).

Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀: Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal.

H_A: Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari 10. (Ghozali, 2016;104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda (analisis jalur) karena dapat menerangkan ketergantungan variable terikat

dengan satu atau lebih bebas. Dalam analisis ini dapat diukur hubungan antara satu variable terikat dengan satu variable bebas.

Model analisis regresi linier berganda adalah :

Adapun persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Faktor Kemampuan Kerja

X_2 = Faktor Pendidikan

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen.

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t

digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

PT Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan berdasarkan akta notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan SIUP No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-041 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak Penjaringan Jakarta Utara. PT Indomarco Prismatama berkantor pusat di Jalan Ancol I No. 9-10 Ancol Barat Jakarta Utara, memiliki kantor cabang dan distribution centre (DC) di Jakarta, Cimanggis (Depok), Jatake (Tangerang), Parung (Bogor), Bekasi (Cikarang), Bandung, Surabaya, Semarang, Lampung, dan Medan.

Universitas Sumatera Utara

Pada awal berdirinya Indomarco Prismatama hanya memiliki outletnya di lokasi perkantoran saja yaitu Wisma Indocement, Plaza Central, Wisma BCA. Dengan semakin berkembangnya usaha tersebut maka diteruskan sampai ke lokasi perumahan-perumahan dan lokasi bisnis lainnya. Untuk toko Franchise (waralaba) baru dimulai tahun 1997 dengan dua toko yaitu Franchise Tole Iskandar dan Franchise Borobudur. Sedangkan perkembangan toko Franchise sampai dengan akhir tahun 2006 Indomarco Prismatama sudah memiliki 750 toko. Pada pertengahan 2008 dibuka cabang Medan. PT Indomarco Prismatama yang penulis teliti bidang usahanya adalah PT Indomarco Prismatama cabang Medan yang berlokasi di Tanjung Morawa. PT Indomarco Prismatama cabang Medan memiliki toko yang tersebar di wilayah medan sekitarnya dan berdasarkan data terbaru 2010 ada sekitar ratusan toko sekitar 100 toko yang tersebar di Medan sekitarnya dan kemungkinan akan terus bertambah.

2. Visi, Misi, Budaya, Dan Motto Perusahaan

Dari proses lahir, belajar dan pengembangannya perusahaan menetapkan visi, budaya perusahaan dan motto perusahaan yaitu :

Visi Indomarco Prismatama adalah “ Menjadi Aset Nasional dalam Bentuk Jaringan Retail dan Waralaba yang unggul dalam Persaingan Global”.

Misi Indomaret “Meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan utama yang harus dapat dipenuhi.”

Visi dan misi Indomaret juga didukung oleh motto dari Indomaret yakni “Mudah dan Hemat” dan budaya perusahaan yaitu, dalam bekerja Indomaret menjunjung tinggi nilai-nilai:

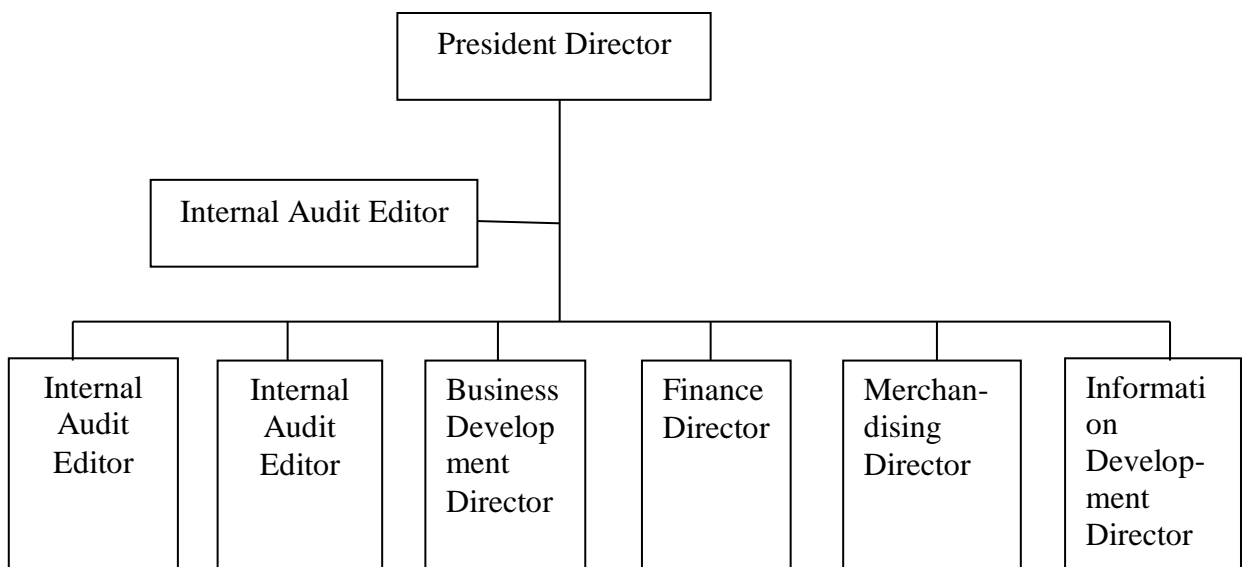
- a) Kejujuran, kebenaran, dan keadilan
- b) Kerjasama tim
- c) Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis
- d) kepuasan pelanggan

3. Maksud Dan Tujuan Perusahaan

Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 207 tertanggal 21 Nopember 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah : a. Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market), jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan dan lain-lain.

4. Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama



Sumber : Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama

Setiap posisi dan bagian dalam perusahaan memiliki wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Daftar wewenang dan

tanggungjawab masing-masing posisi dan bagian di PT.Indomarco Prisma adalah sebagai berikut:

a. *Presiden Director*

Tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasi semua tanggung jawab direktur di bawahnya
- 2) Mengarahkan dan mengawasi perkembangan perusahaan
- 3) Menciptakan dan mengarahkan strategi bisnis perusahaan
- 4) Mengendalikan dan mengawasi jalannya seluruh kegiatan operasional perusahaan

b. *Internal Audit Director*

Tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan terlaksananya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan di semua divisi
- 2) Mengaudit dan memastikan apa yang seharusnya dijalankan sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan
- 3) Menganalisa dan memberikan saran terhadap semua hal yang terjadi di lapangan termasuk perkembangan bisnis yang ada

c. *Operational Director*

Bertanggung jawab terhadap manajemen operasional dan pengembangan bisnis perusahaan secara keseluruhan serta bertanggung jawab membawahi Region I, Region II, Region III, dan Marketing.

d. *Human Resources and Service Director*

Tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada

- 2) Pengembangan SDM
- 3) Karir dan perekrutan karyawan
- 4) Pengadaan barang di luar barang dagangan
- 5) Membawahi bagian-bagian seperti; *Human Resource, Personal and General Affair, Education and Training, General Purchising, dan Project Development.*

e. *Business Development Director*

Tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari lokasi dalam upaya pengembangan perusahaan/group
- 2) Merenovasi took, Pengembangan frenchise
- 3) Membwahi bagian-bagian seperti *Location Development, Franchise Development, Project and Renovation*

f. *Finance Director*

Bertanggung jawab terhadap administrasikeuangan dan pajak serta membawahi bagian *Finance and Administration, Treasury, Texation, Controlling, dan Policies System.*

g. *Merchandising Director*

Tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Menangani ketersediaan barang-barang dagangan, Membina hubungan yang baik dengan pemasok
- 2) Melakukan market surveysecara berkala dan terinci terutama dalam bidang retail, Mengevaluasi calon pemasok, Evaluasi berkala terhadap pemasok

- 3) Pengajuan keluhan atau pengembalian barang dagangan yang tidak sesuai kepada pemasok
- 4) Untuk pelaksanaan tanggung jawab tersebut lebih lanjutnya ditangani oleh bagian *Food Merchandising, Non Food Merchandising, Perishable Merchandising, General, Merchandising I, General Merchandising II, Regional Merchandising, Merchandising Support and Development.*

5. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sebanyak 97 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 24 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Faktor Kemampuan (X_1) dan Faktor Pendidikan (X_2), serta Variabel Y yaitu : Semangat Kerja (Y).

Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase (%)
Laki-Laki	52	55
Perempuan	45	45
Jumlah	97	100

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki- laki dari pada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang memerlukan tenaga atau menggunakan fisik.

Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	38	45.5
31 – 40 Tahun	59	52.5
Jumlah	97	100

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 31 tahun sampai dengan 40 tahun. Hal ini dikarenakan usia 31 – 40 tahun masih produktif dan memiliki daya tahan kerja yang masih tinggi.

Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	45	37.5
D3	35	52.5
S1	17	10.0
Jumlah	97	100

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan tingkat pendidikan yang tinggi.

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Faktor Kemampuan (X1)

Tabel 4.4 Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	20.6	20.6	20.6
	2	18	18.6	18.6	39.2
	3	13	13.4	13.4	52.6
	4	29	29.9	29.9	82.5

	5	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan 18 orang (18.6%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13.4%), setuju sebanyak 29 orang (29.9%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.5

Tabel 4.5 Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7.2	7.2	7.2
	2	44	45.4	45.4	52.6
	3	15	15.5	15.5	68.0
	4	13	13.4	13.4	81.4
	5	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (7,2%), tidak setuju sebanyak 44 orang (46,4%), kurang setuju sebanyak 15 orang (15,5%), setuju sebanyak 13 orang (13,4 %), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (18,6%).

Tabel 4.6 Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	18.6	18.6	18.6
	2	36	37.1	37.1	55.7
	3	11	11.3	11.3	67.0
	4	16	16.5	16.5	83.5
	5	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (18,6%), tidak setuju

sebanyak 36 orang (37,1%), kurang setuju sebanyak 11 orang (11,3%), setuju sebanyak 16 orang (16,5%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

Tabel 4.7 Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	19.6	19.6	19.6
	2	45	46.4	46.4	66.0
	3	9	9.3	9.3	75.3
	4	14	14.4	14.4	89.7
	5	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (19,6%), tidak setuju sebanyak 45 orang (46,4%), kurang setuju sebanyak 9 orang (9,3%), setuju sebanyak 14 orang (14,4%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (10,3%).

Tabel 4.8 Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	12.4	12.4	12.4
	2	28	28.9	28.9	41.2
	3	24	24.7	24.7	66.0
	4	21	21.6	21.6	87.6
	5	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (12,4%), tidak setuju sebanyak 26 orang (26,9%), kurang setuju sebanyak 24 orang (24,7%), setuju sebanyak 21 orang (21,6%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (12,4%).

Tabel 4.9 Dalam bekerja saya mampu melaksanakan gerakan dengan cepat

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	12.4	12.4	12.4
	2	31	32.0	32.0	44.3
	3	18	18.6	18.6	62.9
	4	20	20.6	20.6	83.5
	5	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (12,4%), tidak setuju sebanyak 31 orang (32,0%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 20 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

Tabel 4.10 Kemampuan tubuh yang saya miliki cocok terhadap aktivitas pekerjaan yang saya jalani

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	21.6	21.6	21.6
	2	26	26.8	26.8	48.5
	3	18	18.6	18.6	67.0
	4	16	16.5	16.5	83.5
	5	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (21,6%), tidak setuju

sebanyak 26 orang (26,8%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 16 orang (16,5%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

Tabel 4.11 Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	17.5	17.5	17.5
	2	18	18.6	18.6	36.1
	3	20	20.6	20.6	56.7
	4	23	23.7	23.7	80.4
	5	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (17,5%), tidak setuju sebanyak 18 orang (18,6%), kurang setuju sebanyak 20 orang (20,6%), setuju sebanyak 23 orang (23,7%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (19,6%).

b. Hasil Distribusi Variabel Faktor Pendidikan (X2)

Tabel 4.12 Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	28.9	28.9	28.9
	2	34	35.1	35.1	63.9
	3	13	13.4	13.4	77.3
	4	16	16.5	16.5	93.8
	5	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (28,9%), tidak setuju sebanyak 34 orang (35,1%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13,4%), setuju sebanyak 16 orang (16,5%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6,2%).

Tabel 4.13 Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	15.5	15.5	15.5
	2	33	34.0	34.0	49.5
	3	15	15.5	15.5	64.9
	4	20	20.6	20.6	85.6
	5	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (15,5%), tidak setuju sebanyak 33 orang (34,0 %), kurang setuju sebanyak 15 orang (15,5%), setuju sebanyak 20 orang (20,6%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14,4%).

Tabel 4.14 Menurut saya, pendidikan memiliki peran yang penting dalam bekerja

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	12.4	12.4	12.4
	2	24	24.7	24.7	37.1
	3	16	16.5	16.5	53.6
	4	30	30.9	30.9	84.5
	5	15	15.5	15.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (12,4%), tidak setuju sebanyak 24 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 16 orang (16,5%), setuju sebanyak 30 orang (30,9%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (15,5%).

Tabel 4.15 Pendidikan mendorong saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan saya

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	18.6	18.6	18.6
	2	40	41.2	41.2	59.8
	3	13	13.4	13.4	73.2
	4	13	13.4	13.4	86.6
	5	13	13.4	13.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (18,6%), tidak setuju sebanyak 40 orang (41,2%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13,4%), setuju sebanyak 13 orang (13,4%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (13,4%).

Tabel 4.16 Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	9.3	9.3	9.3
	2	22	22.7	22.7	32.0
	3	18	18.6	18.6	50.5
	4	34	35.1	35.1	85.6
	5	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (9,3%), tidak setuju

sebanyak 22 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 34 orang (35,1%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14,4%).

Tabel 4.17 Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	27.8	27.8	27.8
	2	27	27.8	27.8	55.7
	3	14	14.4	14.4	70.1
	4	19	19.6	19.6	89.7
	5	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (27,8%), tidak setuju sebanyak 27 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 14 orang (14,4%), setuju sebanyak 19 orang (19,6%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (10,3 %).

Tabel 4.18 Prestasi yang saya terima diperoleh tingkat pendidikan

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	20.6	20.6	20.6
	2	41	42.3	42.3	62.9
	3	14	14.4	14.4	77.3
	4	6	6.2	6.2	83.5
	5	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (20,6%), tidak setuju

sebanyak 41 orang (42,3%), kurang setuju sebanyak 14 orang (14,4%), setuju sebanyak 6 orang (6,2 %), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

Tabel 4.19 Pendidikan bermanfaat dalam menangani kasus-kasus dalam pekerjaan saya

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	16.5	16.5	16.5
	2	35	36.1	36.1	52.6
	3	19	19.6	19.6	72.2
	4	11	11.3	11.3	83.5
	5	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (16,5%), tidak setuju sebanyak 35 orang (36,1%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19,6%), setuju sebanyak 11 orang (11,3%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

c. Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.20 Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	25.8	25.8	25.8
	2	28	28.9	28.9	54.6
	3	18	18.6	18.6	73.2
	4	20	20.6	20.6	93.8
	5	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (25,8%), tidak setuju

sebanyak 28 orang (28,9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 20 orang (22,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6,2%).

Tabel 4.21 Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	31	32.0	32.0	32.0
	2	36	37.1	37.1	69.1
	3	11	11.3	11.3	80.4
	4	8	8.2	8.2	88.7
	5	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 31 orang (32,0%), tidak setuju sebanyak 36 orang (37,1%), kurang setuju sebanyak 11 orang (11,3%), setuju sebanyak 8 orang (8,2%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (11,3%).

Tabel 4.22 Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	10.3	10.3	10.3
	2	27	27.8	27.8	38.1
	3	18	18.6	18.6	56.7
	4	28	28.9	28.9	85.6
	5	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (10,3%), tidak setuju

sebanyak 27 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 28 orang (28,9%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14,4%).

Tabel 4.23 Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	21.6	21.6	21.6
	2	33	34.0	34.0	55.7
	3	13	13.4	13.4	69.1
	4	14	14.4	14.4	83.5
	5	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (21,6%), tidak setuju sebanyak 33 orang (34.0%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13,4%), setuju sebanyak 14 orang (14,4%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

Tabel 4.24 Saya masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	13.4	13.4	13.4
	2	16	16.5	16.5	29.9
	3	21	21.6	21.6	51.5
	4	28	28.9	28.9	80.4
	5	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (13,4%), tidak setuju

sebanyak 16 orang (16,5%), kurang setuju sebanyak 21 orang (21,6%), setuju sebanyak 28 orang (28,9%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (19,6%).

Tabel 4.25 Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	20.6	20.6	20.6
	2	28	28.9	28.9	49.5
	3	13	13.4	13.4	62.9
	4	17	17.5	17.5	80.4
	5	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 28 orang (28,9%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13,4%), setuju sebanyak 17 orang (17,5%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (19,6%).

Tabel 4.26 Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	14.4	14.4	14.4
	2	45	46.4	46.4	60.8
	3	14	14.4	14.4	75.3
	4	9	9.3	9.3	84.5
	5	15	15.5	15.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (14,4 %), tidak setuju sebanyak 45 orang (46,4%), kurang setuju sebanyak 14 orang (14,4%), setuju sebanyak 9 orang (9,3%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (15,5%).

Tabel 4.27 Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja untuk memajukan tujuan organisasi

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	26.8	26.8	26.8
	2	16	16.5	16.5	43.3
	3	21	21.6	21.6	64.9
	4	23	23.7	23.7	88.7
	5	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (26,8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (16,5%), kurang setuju sebanyak 21 orang (21,6%), setuju sebanyak 23 orang (23,7 %), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (11,3%).

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	64.13	349.701	.604	.639	.927

X1.2	64.28	354.432	.580	.810	.927
X1.3	64.43	357.081	.479	.613	.929
X1.4	64.69	356.320	.551	.705	.927
X1.5	64.26	355.193	.589	.735	.927
X1.6	64.22	357.130	.510	.752	.928
X1.7	64.39	351.949	.575	.682	.927
X1.8	64.09	351.752	.582	.781	.927
X2.1	64.82	355.709	.573	.775	.927
X2.2	64.34	354.935	.549	.781	.927
X2.3	64.06	360.371	.446	.475	.929
X2.4	64.57	351.956	.619	.655	.926
X2.5	63.96	360.686	.469	.565	.929
X2.6	64.62	346.384	.709	.782	.925
X2.7	64.63	350.965	.622	.897	.926
X2.8	64.43	350.727	.635	.919	.926
Y1	64.66	352.623	.633	.756	.926
Y2	64.89	349.018	.679	.802	.925
Y3	64.09	357.168	.533	.741	.928
Y4	64.48	352.377	.566	.781	.927
Y5	63.94	351.496	.622	.816	.926
Y6	64.32	354.595	.502	.667	.928
Y7	64.54	354.189	.582	.729	.927
Y8	64.42	351.351	.595	.638	.927

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 20219

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk

pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.930	24

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,930 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 24 item, baik didalam variabel Faktor Kemampuan (X_1), dan Faktor Pendidikan (X_2) dan Variabel Y yaitu : Semangat Kerja (Y). adalah *reliable* atau handal.

7. Teknik Analisis Data

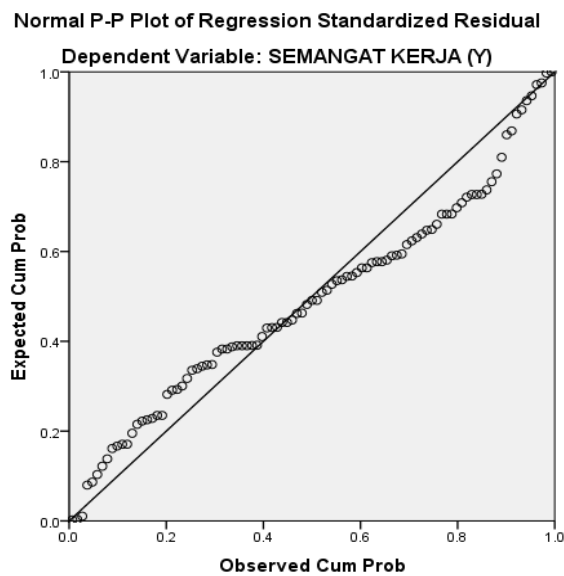
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

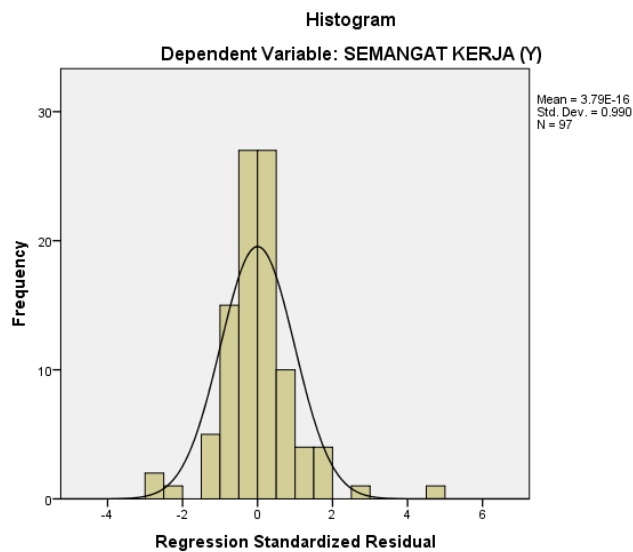
Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Histogram Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Pada Gambar 4.3 P-P plot terlihat bahwa grafik etos kerja mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal (lonceng). Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF/tolerance).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 1,0 = ada multikolinieritas

Tolerance < 1,0 = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	FAKTOR KEMAMPUAN (X1)	.438	2.282
	FAKTOR PENDIDIKAN (X2)	.438	2.282

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

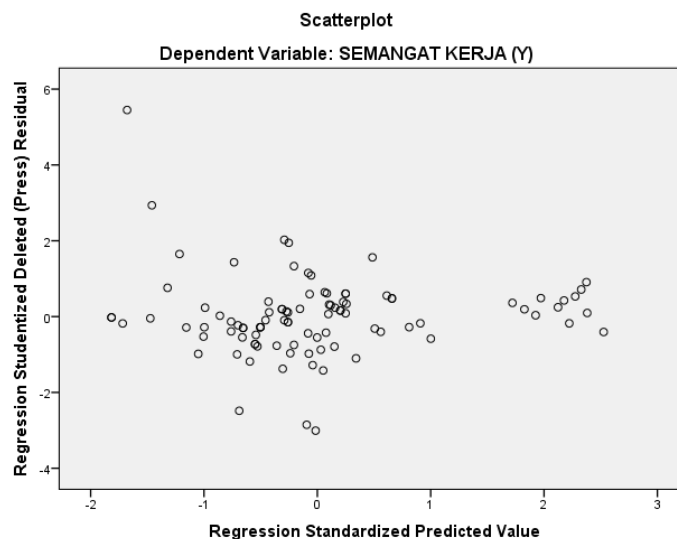
Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Faktor Kemampuan (X_1), dan Faktor Pendidikan (X_2) adalah 2.282 lebih besar dari 1 dapat disimpulkan ada multikolinieritas sedangkan Tolerance Faktor Kemampuan (X_1), dan Faktor Pendidikan (X_2) adalah 0.438 lebih kecil dari 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

b. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.31 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.201	1.417	
1 FAKTOR KEMAMPUAN (X1)	.602	.086	.580
FAKTOR PENDIDIKAN (X2)	.322	.084	.319

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)
 Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.31, terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1.201 + 0.602 X_1 + 0.322 X_2$. Konstanta sebesar 1.201 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Faktor Kemampuan (X_1) sebesar 0.602 dan Faktor Pendidikan (X_2) sebesar 0.322 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji variabel Faktor Kemampuan dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4.32 Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.848	.399
	FAKTOR KEMAMPUAN (X1)	6.984	.000
	FAKTOR PENDIDIKAN (X2)	3.840	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Semangat Kerja

$h_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor kemampuan terhadap semangat kerja

$h_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor kemampuan terhadap semangat kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan tabel 4.32 diatas terlihat bahwa variabel faktor kemampuan nilai $t_{hitung}\ 6.984 > t_{tabel}\ 1.661$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

2) Uji pengaruh Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor pendidikan terhadap semangat kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor pendidikan terhadap semangat kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan tabel 4.32 terlihat bahwa variabel faktor pendidikan nilai $t_{hitung}\ 3.840 > t_{tabel}\ 1.661$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel faktor pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

b) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor kemampuan dan faktor

pendidikan (*variable independent*) terhadap semangat kerja (*variable dependent*).

Hi : Minimal $1 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor kemampuan dan faktor pendidikan (*variable independent*) terhadap semangat kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.33 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3558.449	2	1779.225	118.319	.000 ^b
	Residual	1413.530	94	15.038		
	Total	4971.979	96			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), FAKTOR PENDIDIKAN (X2), FAKTOR KEMAMPUAN (X1)						

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, nilai F_{hitung} sebesar 118.319 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F_{hitung} 118.319 > F_{tabel} 3.09 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.34 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.710	3.878
a. Predictors: (Constant), FAKTOR PENDIDIKAN (X2), FAKTOR KEMAMPUAN (X1)				
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)				

Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.710 hal ini berarti 71.0% variasi semangat kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen faktor kemampuan dan faktor pendidikan sedangkan sisanya ($100\% - 71.0\% = 29\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor kemampuan nilai $t_{hitung} 6.984 > t_{tabel} 1.661$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Konsep kemampuan kerja adalah hasil dari kombinasi sumber daya manusia dalam

hal tuntutan fisik, mental, sosial kerja, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja. Konsep ini dapat dirumuskan sebagai "seberapa baik seorang pekerja dalam waktu dekat atau saat ini, dan bagaimana pekerja mampu melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan keadaan fisik pekerja. Penuaan Fungsional dapat diartikan sebagai penurunan kemampuan kerja, dan dapat menjadi penuaan yang kronologis atau berlanjut, tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk memenuhi kemampuan kerja di saat mengalami penuaan, pada saat tersembu secara psikis akan dapat mempengaruhi semangat kerja.

2. Pengaruh Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor pendidikan nilai $t_{hitung} 3.840 > t_{tabel} 1.661$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel faktor pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Dengan adanya pendidikan formal yang lebih baik dan mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya maka karyawan akan lebih merasa puas melaksanakan pekerjaan dan tingkat semangat kerja akan lebih baik lagi "*the right man on the right place*" merupakan selogan yang sangat diharapkan karyawan dalam menciptakan semangat kerja.

3. Pengaruh Faktor Kemampuan dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 118.319 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 118.319 > F_{tabel} 3.09$ dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Besarnya *adjusted R square* sebesar 0.710 hal ini berarti 71.0% variasi semangat kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen faktor kemampuan dan faktor pendidikan sedangkan sisanya ($100\% - 71.0\% = 29\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh faktor kemampuan dan faktor pendidikan terhadap semangat kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel faktor kemampuan nilai t_{hitung} 6.984 > t_{tabel} 1.661 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
2. Secara parsial variabel faktor pendidikan nilai t_{hitung} 3.840 > t_{tabel} 1.661 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial variabel faktor pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
3. Secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 118.319 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F_{hitung} 118.319 > F_{tabel} 3.09 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa faktor kemampuan dan faktor pendidikan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
4. Besarnya *adjusted R square* sebesar 0.710 hal ini berarti 71.0% variasi semangat kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen faktor kemampuan dan faktor pendidikan sedangkan sisanya (100% - 71.0% = 29%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kemampuan karyawannya dalam melakukan pekerjaan seperti memberikan motivasi dan memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerjanya dan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan kerja.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan-karyawan mengingat banyaknya perkembangan-perkembangan teknologi masa kini sehingga karyawan merasa tidak tertinggal dengan perkembangan jaman.
3. Buat peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan variabel-variabel lainnya yang tidak peneliti lakukan sehingga mampu lebih meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Darmawan, (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Edwin. B. Flippo, (2012). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Fattah, (2011). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrik Setiawan, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hayati, (2017). *Manajemen Aset dan Liabilitas (ALMA) untuk Bank Perkreditan Rakyat dan Lembaga Keuangan Mikro*. Yogyakarta: ANDI. Hasbullah,
- (2011). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Harsono, (2011). *Model-Model Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Indrawan, M. I. (2021). Antecedent Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 12(1), 245-251.
- Kaleta, (2016). *Mengukur Kemampuan dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta; Andi
- Murdani, (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Nitisemito, (2013). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, D. (2019). Analisis Inovasi Pelayanan Publik" Kelas Perahu" Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. SAP (Susunan Artikel Pendidikan), 3(3).
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 4(2), 169-184.
- Sri Widodo, (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Soelaiman, (2017). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama
- Soekidja, (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Alfabeta
- Sekaran dan Bougie, (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Thoha, (2011). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- UU SISDIKNAS No. 20 (2003), *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, dalam <http://www.inheret-dikti.net/files/sisdiknas.pdf>.