

# **PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN KEORGANISASIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA GRANITAMA PERKASA**

**Fifit Hadiaty**

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung  
fifithadiaty@asmkencana.ac.id

**Nihayatul Adawiyah**

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung  
adawiyahpuput@asmkencana.ac.id

## **Abstrak**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja, komitmen keorganisasian dan kinerja pegawai serta besarnya pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja Karyawan PT Prima Granitama Perkasa, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Prima Granitama Perkasa sejumlah 131 orang dengan sampel sebanyak 60 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja Karyawan PT Prima Granitama Perkasa baik secara parsial maupun secara simultan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel semangat kerja serta komitmen keorganisasian sebesar 81,1% dan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Semangat Kerja, Komitmen Keorganisasian, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*The purpose of the author to conduct this research is to find out and analyze work morale, organizational commitment and employee performance and the magnitude of the influence of work spirit and organizational commitment on the performance of PT Prima Granitama Perkasa employees, both simultaneously and partially. The method used in this study is a method with a descriptive and verification approach. The population in this study was 131 employees of PT Prima Granitama Perkasa with a sample of 60 people. The data in this study are primary data, where the data is obtained from the respondents' answers to the questionnaire that the authors spread. The results of data analysis that the author has done, then obtained results that there is an influence of work morale and organizational commitment to the performance of employees of PT Prima Granitama Perkasa both partially and simultaneously. Employee performance is influenced by variable work morale and organizational commitment of 81.1% and the remaining 18.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Morale, Organizational Commitment, Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia di perusahaan memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia melingkupi keseluruhan Karyawan di dalam perusahaan yang terlibat dalam segala kegiatan perusahaan baik dari level yang paling bawah sampai level yang paling tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material dan mesin. Hal ini karena manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007, 195) mendefinisikan bahwa, "Karyawan adalah aset (kekayaan) utama setiap perusahaan yang selalu bersama ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan". Perusahaan membutuhkan Karyawan untuk kelangsungan kegiatan usaha. Hal ini dikarenakan, walaupun perencanaan perusahaan sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal (As'ad, 1999).

PT Prima Granitama Perkasa adalah perusahaan suplier marmer dan granit terkemuka di Indonesia yang dimana granit dan marmer berasal dari pertambangan di seluruh dunia termasuk Italia, Brasil, India, China, Afrika dan Amerika Utara. PT Prima Granitama Perkasa berpusat di daerah Cipondoh Tangerang, dan memiliki beberapa cabang di Bandung, Cirebon, Medan dan Yogyakarta. PT Prima Granitama Perkasa adalah perusahaan

yang dinamis, inovatif dan berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas pelayanan dan menghadirkan kualitas terbaik batu alam dari berbagai negara guna meningkatkan keunggulan kompetitif baik dalam bidang batu alam maupun pelayanan Karyawan yang ditandai dengan keseriusan dalam meningkatkan kinerja Karyawan dalam melayani pelanggan.

Kinerja Karyawan merupakan faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Semakin baik kinerja Karyawan maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sudiro (2009) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain Semangat Kerja dan komitmen keorganisasian. Kedua faktor tersebut menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Selain itu, menurut Panudju (2003) kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Komitmen keorganisasian merupakan sebuah bentuk loyalitas Karyawan terhadap perusahaan dengan tetap bekerja dan berkontribusi dengan baik kepada perusahaan. Komitmen keorganisasian dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan (Sudiro, 2009: 87).

## **Kajian Literatur**

### **Manajemen**

Menurut Syaffarudin (2005: 41) Manajemen adalah proses bekerja

sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Manajemen adalah alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dibantu oleh berbagai unsur-unsur manajemen dalam organisasi adalah *man, money, methode, machines, materials*, dan *market*.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Sadili Samsuddin, (2006:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisiensi guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, semua manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia".

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara positif

untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan Karyawan dengan tuntutan organisasi. Perkembangan dan produktifitas organisasi sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi Karyawan.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan suatu istilah yang digunakan secara luas. Tetapi pada umumnya seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi apabila ia merasa senang, optimis dan menyukai pekerjaan serta lingkungan dimana ia bekerja. Sebaliknya apabila seseorang merasa kesulitan, tidak tenang, gelisah maka semangat kerja akan berkurang.

Pengertian semangat kerja tidak terlepas dari pengertian tentang gairah kerja. Istilah semangat dan gairah kerja banyak digunakan dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Istilah semangat kerja atau gairah kerja ada juga yang menyebutkan istilah moral kerja.

V. A Musselman & Eugene H. Hughes (1981:84), menyatakan semangat kerja (*morale*) sebagai :

*The feeling that individual or groups have toward their jobs, their associates and the company. It's affected by those factors that make up the work, environment, including, the extend to which one's needs are satisfied in a particular job and as member of the company's team.*

(Perasaan individu atau kelompok terhadap pekerjaannya, yaitu hubungan antar mereka dan dengan perusahaan. Hal itu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meningkatkan pekerjaan, lingkungan, termasuk apakah

kebutuhan seseorang telah terpuaskan dalam pekerjaan secara individu dan sebagai anggota dari tim perusahaan). Sedangkan menurut Keith Davis (1987:155) definisi dari semangat kerja (*morale*) adalah sebagai berikut :

*The attitudes of individuals and groups toward their work and toward voluntary cooperation to the full extent to their ability in the best interest of the organization.*

(semangat kerja merupakan perilaku individual dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan bagi organisasi).

Berdasarkan Ensiklopedia Administrasi (1982:210) semangat kerja diartikan sebagai sikap kejiwaan dan perasaan yang menumbuhkan kesediaan pada sekelompok orang untuk bersatu padu secara erat dalam usahanya mencapai tujuan bersama.

### **Komitmen Organisasi**

Amilin (2008) menyatakan “komitmen organisasional adalah loyalitas Karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.”

Greenberg dan Baron (1997: 190) menyatakan “komitmen organisasi adalah seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dan melibatkan dirinya kepada organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu.”

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) menyatakan “*organizational commitment is the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.*”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian

mengenai komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan Karyawan dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja untuk mencapai tujuan tertentu, atau dapat dikatakan bahwa komitmen keorganisasian adalah loyalitas Karyawan kepada perusahaan dengan memberikan kontribusi yang baik dan tetap menjadi bagian dalam perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja, menurut Siswanto (2002:235) ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

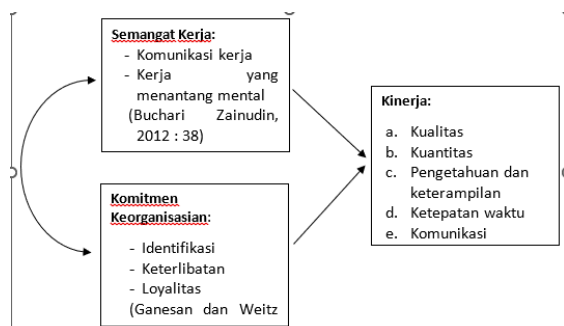
Rivai (2005: 15) menyatakan “kinerja Karyawan adalah kesediaan Karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Mangkunegara (2004: 67) menyatakan “kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh Karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## Metode Penelitian

### Metode Penelitian Yang Digunakan

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel semangat kerja, komitmen keorganisasian dan kinerja Karyawan. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja Karyawan PT Prima Granitama Perkasa.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Karyawan PT Prima Granitama Perkasa. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi

secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2001:57) pengertian populasi adalah "Wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Karyawan PT Prima Granitama Perkasa sebanyak 131 orang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sudjana (2002)

Untuk menentukan besarnya sample dari populasi yang ada, digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2000:146), yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%).

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka dapat diperoleh sampel Karyawan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{131}{1 + 131 (0,1)^2}$$

$$= 56,70 \approx 57 - 60$$

Dari perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah 57 – 60 Karyawan. Karyawan

akan diundi siapa yang berhak untuk menjadi sampel penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

PT. Prima Granitama Perkasa yang beralamat di Jl. K.H Hasyim Ashari Block B No. 25 Cipondoh Tangerang, adalah salah satu perusahaan suplier marmer dan granit terkemuka di indonesia yang dimana granit dan marmer berasal dari pertambangan di seluruh dunia termasuk Italy, Brasil, India, China, Afrika, dan Amerika Utara. PT. Prima Granitama Perkasa didirikan pada tahun 2010 oleh Bapak Chandra Widjaya, dan dalam beberapa tahun terakhir perusahaan telah berkembang secara terus-menerus memiliki beberapa cabang perusahaan di Bandung, Yogyakarta, Cirebon dan Medan, serta mengalami ekspansi internasional yang signifikan, menjadikannya perusahaan terkemuka di sektor marmer dan granit alam.

PT. Prima Granitama Perkasa saat ini adalah perusahaan yang paling inovatif di industri marmer dan granit karena menggunakan proses produksi yang canggih yang menghasilkan produk berteknologi maju.

### Gambaran Umum Responden

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk tiap-tiap variabel serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hepotesisnya. Analisis hasil penelitian dapat dilakukan dengan mengolah jawaban responden sehingga dapat menggambarkan atau mendiskripsikan kondisi PT Prima Granitama Perkasa.

Gambaran umum responden merupakan gambaran dari para responden ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Dimana responden dalam hal ini adalah para Karyawan PT Prima

Granitama Perkasa yang berjumlah 60 responden. Gambaran umum responden dapat dilihat berdasarkan tabel sebagai berikut :

### Deskripsi Semangat kerja di PT Prima Granitama Perkasa

Berikut disajikan frekuensi dari jawaban responden tentang Semangat kerja.

Tabel 1  
Rekapitulasi Nilai Variabel X<sub>1</sub>  
(Semangat kerja)

Indikator	Nilai	Kategori
1. Antara <u>atasan dan bawahan terialin hubungan yang harmonis</u>	3,83	Baik
2. <u>Merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan</u>	3,70	Baik
3. Iklim kerja yang sangat <u>baik antara Karyawan</u>	3,77	Baik
4. Ada <u>kepuasan tersendiri ketika bekerja</u>	4,06	Baik
5. <u>Imbalan jasa</u>	3,53	Baik
6. <u>Sesuai dengan hati nurani</u>	4,57	Sangat Baik
Rata - Rata	3,91	Baik

Sumber : Data diolah penulis

Tabel di atas menunjukkan nilai WMS sebesar 3,91 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti menurut persepsi responden terhadap semangat kerja di PT Prima Granitama Perkasa sudah baik.

### Deskripsi Komitmen keorganisasian di PT Prima Granitama Perkasa

Tabel 2  
Rekapitulasi Nilai Variabel X<sub>2</sub>  
(Komitmen Keorganisasian)

Indikator	Nilai	Kategori
1. <u>Instansi memiliki visi dan misi yang jelas</u>	3,90	Baik
2. <u>Mematuhi peraturan yang ada di instansi</u>	4,50	Sangat Baik
3. Saya <u>memiliki tanggung jawab atas tugas</u> yang diberikan	4,17	Baik
4. Saya <u>selalu berpartisipasi dalam kegiatan</u> yang diadakan oleh instansi	3,53	Baik
5. Saya <u>mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja</u>	4,56	Sangat Baik
6. Saya <u>setia kepada instansi</u>	4,14	Baik
7. Saya <u>memiliki rasa bangga terhadap instansi</u>	3,90	Baik
Rata-Rata	4,10	Baik

Sumber : Data diolah penulis

Tabel di atas menunjukkan nilai WMS sebesar 4,10 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti komitmen keorganisasian yang ada di PT Prima Granitama Perkasa berada pada kategori baik.

### Deskripsi Kinerja Karyawan

Tabel 3  
Rekapitulasi Nilai Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Indikator	Nilai	Kategori
1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal	4,17	Baik
2. Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan	4,13	Sangat Baik
3. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak	4,33	Baik
4. Tugas yang saya selesaikan sesuai dengan keinginan instansi	4,1	Cukup
5. Saya memiliki pengetahuan yang cukup sebelum melakukan pekerjaan	3,06	Baik
6. Saya memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan	3,57	Cukup
7. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2,77	Kurang
8. Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan instansi	2,43	Kurang
9. Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	3,73	Baik
10. Saya bersosialisasi / berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	2,77	Cukup
Rata-Rata	3,51	Baik

bagus.

### Analisis Kualitas Data

#### Instrument Semangat kerja

Hasil penelitian merupakan instrument Semangat Kerja terdiri dari 6 butir pertanyaan dengan 60 responden. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai  $df = 60 - 6 = 24$ . Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 24 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,532. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai uji validitas dengan koefisien korelasi antar item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Table 4  
Uji Validitas Variable Semangat kerja

No Item	Corrected Item – Total Correlation	Correlation; $df = 24$ (0,95)	Keterangan
1	0.688	0,532	Valid
2	0.645	0,532	Valid
3	0.655	0,532	Valid
4	0.734	0,532	Valid
5	0.677	0,532	Valid
6	0.715	0,532	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program SPSS

Berdasarkan table diatas dapat dianalisis bahwa butir pertanyaan 1 sampai dengan 6 mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,532 berarti semua item variabel semangat kerja valid.

Instrumen Komitmen Keorganisasian Hasil penelitian menunjukkan instrumen Komitmen keorganisasian terdiri dari 7 butir pertanyaan dengan jumlah responden 60. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai  $df = 60 - 7 = 23$ . Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 23 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,456.

Berdasarkan table diatas nilai koefisien alpha cronbach adalah 0,851 dan berarti koefisien alpha cronbach's > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variable Komitmen Keorganisasian adalah realible.

#### Instrumen Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan instrumen kinerja Karyawan terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan 60 responden.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Simultan

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara Semangat



kerja dan Komitmen keorganisasian terhadap Kinerja Karyawan, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

**Tabel 5**  
Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224,005	2	112,503	100,940	,000
Residual	62,845	27	1,225		
Total	276,850	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Komitmen keorganisasian

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata  $F_{hitung}$  sebesar 100.940 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.84 ( $F_0 > F_\alpha : (k,n-k-1)$  ( $100.940 > 2.84$ ), sehingga hipotesis diterima atau  $H_0$  ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan* yaitu:

### Pengujian Hipotesis Parsial

Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

$$H_0 = \rho_{yx_i} = 0$$

$$H_1 = \rho_{yx_i} \neq 0$$

Statistik uji untuk setiap hipotesis .

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Parsial antara X1 dan X2 terhadap Y

**Tabel 6**  
Hasil Pengujian Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3,152	2,365		-1,516	,000
<u>Komitmen keorganisasian</u>	,258	,093	,436	2,761	,060
<u>Semangat kerja</u>	,394	,182	,484	3,071	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel ( $X_1$ ), dan ( $X_2$ ) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga  $t_{hitung}$  jatuh didaerah  $H_0$  *ditolak* artinya koefisien jalur *signifikan*, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek semangat kerja dan aspek komitmen keorganisasian berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja Karyawan di PT Prima Granitama Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai semangat kerja Karyawan di PT Prima Granitama Perkasa termasuk pada kategori baik. Artinya Karyawan memiliki semangat kerja yang baik, karena semangat kerja PT Prima Granitama Perkasa dinilai memiliki semangat kerja yang terbentuk dengan baik dan efektif. Hal ini tercermin dari adanya komunikasi terbuka, penekanan pada mutu, keterlibatan Karyawan dalam pembuatan keputusan, pembagian laba bagi kopersas, keadilan atau kesamaan status bagi Karyawan, keamanan kerja, pelatihan, kebebasan berpendapat,



penekanan pada inovasi, hubungan karyawan-manajemen yang baik, dan struktur administrasi yang sederhana. Komitmen keorganisasian PT Prima Granitama Perkasa berada pada kategori baik. Artinya Karyawan memiliki komitmen keorganisasian yang baik. Hal ini tercermin dari menghormati hak dan kewajiban setiap Karyawan, terjalannya komunikasi yang hangat antara kepala sekolah dan Karyawan, mampu menciptakan suasana yang kondusif, selalu membantu memecahkan persoalan Karyawan, selalu perhatian pada keadaan Karyawan, selalu memberikan penghargaan pada hasil kerja, selalu melakukan penilaian objektif pada setiap Karyawan mengakui/menganggap Karyawan sebagai mitra kerja mereka, kejelasan struktur tugas yang diberikan oleh pimpinan, kesederhanaan rencana kerja yang disosialisasikan, realisasi rencana kerja, kejelasan tanggungjawab atas pekerjaan, kemantapan sasaran dan prioritas kerja, memahami kepentingan Karyawan, kemampuan memerintah Karyawan, dorongan pimpinan pada perkembangan Karyawan.

Pemimpin yang baik akan mendorong bawahannya untuk selalu termotivasi dalam pekerjaannya, sehingga Karyawan tersebut akan patuh, taat, disiplin serta harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Kinerja Karyawan di PT Prima Granitama Perkasa termasuk ke dalam kategori baik. Artinya kinerja Karyawan dinilai memiliki Kinerja yang cukup bagus seperti rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Semangat kerja dan komitmen keorganisasian baik secara parsial maupun secara bersama-sama

memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Namun apabila dilihat secara parsial komitmen keorganisasian lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada semangat kerja. Hal ini menunjukkan jika semangat kerja terbentuk dengan baik serta semakin baik komitmen keorganisasian yang dilakukan, maka kinerja Karyawan akan meningkat pula

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Prima Granitama Perkasa. Untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Saran-saran tersebut antara lain dalam rangka meningkatkan Semangat kerja yang seimbang, mengingat setiap Karyawan di PT Prima Granitama Perkasa ini memiliki berbagai macam budaya kerja dan latar belakang, maka PT Prima Granitama Perkasa harus mampu menciptakan suasana kerja yang baru antara atasan dan bawahan terjalin hubungan yang harmonis: (a) Merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan; (b) Iklim kerja yang sangat baik antara Karyawan; (c) Imbalan jasa; (d) Sesuai dengan hati nurani. Komitmen keorganisasian merupakan suatu yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja Karyawan, karena itu seorang pemimpin PT Prima Granitama Perkasa diharapkan: (1) Tegas dalam mengambil keputusan; (2) mendorong dalam mengembangkan kualitas Karyawan; (3) tepat dalam memposisikan diri sebagai pimpinan; (4) memiliki suri tauladan yang baik bagi bawahannya/ stafnya; (5) berani bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan dan memberikan *reward* bagi yang berprestasi.

Unsur kinerja yang harus diperhatikan oleh PT Prima Granitama Perkasa adalah bersedia mentaati aturan yang baru apabila diberlakukan, adanya gagasan atau kreativitas yang dimunculkan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru. Untuk meningkatkannya, dengan cara : (1) memiliki pengetahuan yang cukup sebelum melakukan pekerjaan; (2) menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu; (3) tidak menunda pekerjaan yang diberikan instansi; (4) bersosialisasi / berkomunikasi dengan sesama rekan kerja; (5) Komitmen keorganisasian menjadi prioritas pertama dalam program peningkatan

#### Daftar Pustaka

- Aiken, L.R. (1987). *Assessment of Intellectual Functioning*. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Amilin dan Rosita Dewi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating, *JAAI*. Volume 12, No. 1. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta Bugis.
- Aritonang R., Lerbin. (2005). *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisaan Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_,(2002). *Prinsip-prinsip Total Quality Servqual (TQS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi Edisi Kelima.
- \_\_\_\_\_,(2007). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.

kinerja Karyawan di lingkungan PT Prima Granitama Perkasa yaitu berani bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indiscipliner dan memberikan imbalan bagi yang mempunyai kemampuan/berprestasi. Seyogyanya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja Karyawan, terutama yang terkait dengan variabel-variabel lain selain semangat kerja dan komitmen keorganisasian. Penelitian lanjutan diharapkan dapat menemukan teori baru guna memberikan manfaat bagi kepentingan umum

- Azwar, Saifuddin. (1999). *Reliabilitas dan validitas: Seri pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- \_\_\_\_\_,(2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baron, R.A and Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization 3<sup>rd</sup> Edition*. Understanding and Managing the Human Side of Work.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance. *Human Relations*, 50(6), 701-726.
- Curtis, Susan and Dennis Wright. (2001). Retaining Employees - The Fast Track to Commitment, *Management Research News*. Volume 24.
- Ghozali, Imam, (2006). *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- \_\_\_\_\_. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (1998). *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company. New York.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L. dan J.H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2. Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- McNeese-Smith, Donna. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal of Hospital and Health Services Administration*.
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.
- Panudju, Agung. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang, *Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya*.
- Priyatno, Dwi. (2010). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Eithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sambas, Ali Muhidin dan Maman, Abdurahman. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*, Buku ke-2, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentono, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Shore, Lynn McFarlane and Martin, Harry J. (1989). Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions. Georgia: Tavistock Institute of Human Relations.
- Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sudiro, Achmad. (2009). Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya, Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.7, No.1, 86-92.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan*

- Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumardi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat press.
- Tobing, K.L. Diana Sulianti. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11 No.1. 31-37.