

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang berdiri umumnya mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun dalam skala kecil maupun besar tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga,pikiran,bakat,kreativitas badan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Semangat kerja kadang kala diartikan semangat kelompok,yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaiknya didukung usaha bersama. Semangat kerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai maupun rekan kerja dengan semangat kerja yaitu tempat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Meurut Bapak Mompang Tua Parlagutan sebagai Kepala Perawat di Rumah Sakit Putri Hijau Medan **bahwa Semangat kerja pada Rumah Sakit Putri Hijau Medan melihat bagaimana pegawai melakukan tugas-tugasnya sehingga pekerjaan yang diharapkan akan lebih baik dan cepat.** Semangat kerja pegawai juga dapat menumbuhkan kemampuan kerja sama para pegawai,maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil kerja yang mengecewakan dapat menimbulkan dampak negatif dalam Rumah Sakit,dan dalam mendorong pekerjaan yang baik secara langsung maupun

tidak langsung untuk menumbuhkan semangat kerja yang alami dari diri sendiri. Hal tersebut diharapkan dapat memunculkan hasil kerja yang maksimal.

Peneliti Lamro (2007:23) **Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.** Setiap organisasi atau institusi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdayaguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada institusi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Dalam perusahaan setiap pegawai diberikan cuti selama 12 hari dalam satu tahun. Apabila seorang pegawai tidak masuk kerja (sakit) maka akan dipotong hari cuti tersebut. Tetapi apabila pegawai tidak hadir kerja tanpa keterangan apapun maka tidak akan ada pemotongan cuti kerja dan pemotongannya dilakukan pada pemotongan pendapatan. Pegawai yang akan diterima dan pegawai tersebut dianggap melanggar peraturan. Pegawai masih banyak yang tidak disiplin dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam mencapai hal tersebut tidaklah mudah, pegawai terkadang menampilkan hasil kerja yang kurang memuaskan, tidak produktif, dimana kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai terhadap kinerjanya yaitu Menurut salah satu pegawai Rumah Sakit Putri Hijau : Gaji adalah balas jasa yang secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, atau gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan yang diberikan secara kontinyu. Kepuasan kerja pegawai suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor gaji yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat pendapatan

pegawai, akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya pegawai akan merasa puas dengan apa yang diperoleh nya, untuk itu manajer harus memperhatikan kebutuhan fisik pegawai, karena pegawai sangat memerlukan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut mampu mengendalikan timbulnya ketegangan dalam diri

pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan perusahaan hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai yang telah ditentukan pelayanan yang diberikan. Untuk meningkatkan semangat dan peningkatan keterampilan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan apada umumnya semangat kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang tinggi.

Adapun bobot hasil Kinerja Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau yang menunjukkan pada Tabel 1.1 bahwa hasil kinerja pegawai Rumah Sakit Putri Hijau sesuai dengan dengan standard yang sudah ditentukan.

Tabel 1.1

Bobot Hasil Kinerja Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau Medan 2018

Jumlah Instalasi	Jumlah pegawai	Bobot %
Ruang I	11	84 %
Ruang II	12	85 %
Ruang III	11	91 %
Ruang IV	15	85 %
Ruang VI	11	90 %
Ruang VII	14	75 %
Ruang VIII	12	84 %
Ruang XA	12	82%
Ruang XII	12	82%
Ruang PSIKIATRI/ISOLASI	1	90%
Ruang PSIKIATIR	5	85%
Ruang ISOLASI	9	90%
Ruang VVIP	9	90%
Ruang ICU/NICU	22	85%
Ruang Instal Wantap	6	84%

Sumber: Rumah Sakit Putri Hijau Medan 2018.

Kriteria Bobot :

1. 50 % kebawah : Hasil kerja mempunyai dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan tidak cukup memenuhi standard yang ditentukan dll.
2. 50% - 60% : Hasil kerja mempunyai kesalahan kecil ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup standard yang ditentukan.
3. 61% -75% : Hasil kerja mempunyai 3 dan 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan.
4. 76% - 90% : Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standard yang telah ditentukan.
5. 90% -100% : Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standard yang ditentukan.

Yang dimaksud dengan kesalahan besar dan kesalahan kecil adalah :

Kesalahan Besar adalah tidak patuh terhadap SPO di rumah sakit Putri Hijau Medan dan kesalahan kecil adalah absen tanpa pemberitahuan alasan yang tepat, tidak mengikuti apel pagi dan apel siang, tidak menggunakan atribut berpakaian lengkap saat bekerja dan pemeriksaan kerapian. Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja di Rumah Sakit Putri Hijau Medan mencapai target yang sudah ditentukan. Maka, dari itu peneliti tertarik ingin mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu penulis memilih Rumah Sakit Putri Hijau Medan sebagai objek Penelitian.

Sumber : Hasil kinerja Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau Medan 2018

Tabel 1.2

Rata-rata Absensi Perbulan dalam 1 Tahun Tenaga Kerja Pegawai di Rumah Sakit Putri Hijau Medan 01 Maret 2018-01 Februari 2019

No	Bulan	Jumlah	Jumlah Hadir %	Jumlah Tidak Hadir %
1	Maret	162	161 %	1 %
2	April	162	161 %	1 %
3	Mei	162	162%	-%
4	Juni	162	161 %	1 %
5	July	162	160 %	1 %
6	Agustus	162	161 %	1 %
7	September	162	161 %	1 %
8	Oktober	162	161 %	1 %
9	November	162	161 %	1 %
10	Desember	162	162 %	-%
11	Januari	162	161 %	1 %
12	Februari	162	154 %	8 %

Bapak Mompang Tua Parlaturan sebagai Kepala Perawat Rumah Sakit Putri Hijau Medan menjelaskan bahwa setiap pergantian sif Perawat melakukan absensasi sesuai daftar penugasan paramedik yang sudah dijadwalkan, dari Tabel 1.2 rata-rata absensi perbulan dalam 1 tahun menunjukkan bahwa kehadiran di Rumah Sakit Putri Hijau mencapai target yang sudah ditentukan sehingga pencapaian hasil kinerja di Rumah Sakit Putri Hijau mencapai target yang sudah ditentukan, adapun ketidakhadiran pegawai tanpa alasan tidak dimasukkan dalam penilaian kinerja pegawai .

1.2. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasinya akan selalu menghadapi masalah yang berbeda sesuai dengan jenis kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan tersebut yang dapat menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Moh Nazir (2011:111), masalah timbul karena adanya tantangan, adanya kesansian ataupun kebingungan kita terhadap suatu fenomena, adanya kemendua arti (*ambiguity*), adanya celah (*gap*), baik antar kegiatan atau antar fenomena, baik yang telah ada ataupun yang akan ada.

Dan berkaitan dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perusahaan yang di rumuskan adalah :

”Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau Medan ?.”

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan dan menjalankan sesuatu hal, maka haruslah memiliki tujuan yang jelas, begitu juga dengan tujuan penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Putri Hijau Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana), dapat tercapai sehingga penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, membantu proses pembelajaran guna untuk mencapai gelar sarjana S1 serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi pihak Rumah Sakit Putri Hijau, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Rumah Sakit Putri Hijau Medan.
- c. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat mengambil, manfaat dengan adanya peningkatan kemampuan Mahasiswa dan dapat dijadikan sebagai masukan data serta

rujukan salam mengambil suatu keputusan dalam proses pembelajaran dimasa yang akan datang dan serta dapat menjalin hubungan kerja sama antara pihak Universitas dengan pihak Rumah Sakit Putri Hijau Medan.

- d. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi lain mengenai masalah yang berkaitan dengan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa memperedulikan keterbatasan kemampuan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin organisasi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan member sekecil-kecilnya. Pengertian bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan tersebut bukan hanya sekedar upah atau gaji tetapi juga hal-hal yang dapat

memberikan jaminan kepada pegawai tentang kesinambungan pekerjaan dan karirnya. Tercapainya harapan pegawai tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai .

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Untuk lebih jelasnya perlu diketahui pengertian menurut beberapa ahli berikut :

Menurut Nitisemito(2011:22) **“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat,sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”**.

Menurut Panggabean (2014:21) **”Unsur penting dari semangat kerja adalah keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu”**. Modal kerja atau semangat kerja dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai sesuatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Menurut Gough dalam buku Kaswan (2018:313) bahwa semangat kerja *employee morale is how employess actually feel about themselves as workess, their work, their managers , their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individual and groups hold regarding their job*. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pengertian-pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain maka semangat kerja lebih bersifat individual.

2.1.2 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur,seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar karena sifatnya abstrak. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian,

perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil sebuah tindakan yang lebih dini.

Menurut Nitisemito (2009:42) yang menjadi indikator dari semangat kerja sebagai berikut:

1. Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi ,kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian .

2. Disiplin Kerja

Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang mengabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.

4. Tanggung Jawab

Tanggungjawab Merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

5. Keamanan

Rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman didalam menghadapi masa tua atau masa pension. Rasa aman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa tua atau masa pension.

6. Rasa Aman di Tempat Kerja

Rasa aman ditempat kerja adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya diruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dari ditekan baik dari atasan,sesama rekan kerja,pihak luar,barang-barang milik pegawai

dari inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja atau dilingkungan tempat kerja tidak terjamin keamanannya dan sering terjadi pencurian, maka pegawai tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik didalam melaksanakan tugas-tugasnya .

2.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, penghargaan, kondisi kerja, promosi jabatan, pendidikan dan lain-lain. Penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi .

Jika semangat kerja dalam suatu organisasi yang menurut dapat segera diketahui, maka akan lebih mudah mencari jalan keluar dari permasalahan turunya semangat kerja tersebut. Dengan demikian suatu organisasi dapat mengambil tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Cara meningkatkan semangat kerja pegawai menurut Anoraga (2011:15) antara lain :

1. Gaji yang cukup/memadai.
2. Harga diri yang mendapat perhatian.
3. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.
4. Memberikan kesempatan untuk maju.
5. Perasaan aman menghadapi masa depan.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.
7. Perasaan aman menhagadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usaha karyawan memiliki loyalitas.
9. Sekali-sekali karyawan di ajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai banyak cara yang tepat namun banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

2.1.4. Faktor-Faktor Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Amirullah (2015:199) faktor-faktor mempengaruhi kerja sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja:

1. Organisasi itu sendiri

Organisasi penting mempengaruhi sikap para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Umpunya reputasi umum organisasi yang tidak menguntungkan dapat mempengaruhi sikap para pekerja secara atau perusahaan yang tidak dapat mengantisipasi kecenderungan-kecenderungan pasar sehingga mengalami kemunduruan yang cepat akan mengakibatkan semangat kerja pekerja menurun .

2. Kegiatan-kegiatan mereka

Pekerjaan merupakan hasil dari lingkungan keseluruhan. Hubungan para pekerja dengan keluarga dan sahabat mereka dapat mempengaruhi perilaku dan sikap mereka tentang pekerjaan ..

3. Sifat Pekerjaan

Kerja cenderung menjadi semakin terspesialisasi dan rutin. Banyak jenis pekerjaan yang menjurus kepada kejenuhan, pemikiran obsesi dan keterasingan.

4. Teman Sejawat

Sebagai anggota kelompok, sikap terhadap suatu kondisi kerja dipengaruhi oleh sikap kolektif kelompok . Suatu kondisi yang secara tiba-tiba bias mempengaruhi semangat karena tekanan teman-teman sejawat .

5. Kepemimpinan

Tindakan-tindakan manager mempunyai pengaruh yang kuat atas semangat kerja para karyawan .

Manager menentukan suasana dan mempunyai tanggung jawab utama untuk menetapkan iklim yang sehat .

6. Konsep Tentang Diri

Konsep diri para pekerja cenderung mempengaruhi sikap mereka terhadap lingkungan organisasi .

7. Keperluan – keperluan Pribadi

Terpenuhinya keperluan pribadi akan meningkatkan semangat kerja mereka. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, terlihat bahwa suasana kerja yang terjadi dilingkungan dimana ia bekerja akan mempengaruhi semangat kerja nya. Kerja sama antar pegawai, aturan yang berlaku diperusahaan dan kondisi pribadi yang terjadi berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi baik jasa maupun industri, menginginkan agar organisasinya dapat terus bersaing. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai job description yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:95) pengertian Kinerja bagaimana **“seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”**.

Menurut moeheriono (2012:95) pengertian kinerja **“merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi , kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**. Berikut ini ada beberapa cara yang dirangkum oleh peneliti dari beberapa ahli untuk memperkaya wawasan tentang kinerja sebagai berikut :

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- b. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- c. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.

- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
- e. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan.
- f. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik.
- g. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan.
- h. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan.

2.2.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat bahwa kinerja setiap hari didalam lingkungan perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Moehariono dan Sutrisno (2012:108) menyatakan bahwa, secara umum ada empat aspek dalam kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas yang dihasilkan

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas.

b. Kuantitas yang dihasilkan

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektifitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya .

f. Komitmen Kerja

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

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai

Factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson yang dituliskan dalam buku referensi Khaeul umum (2010:189) yang merumuskan bahwa:

Human Performance : Ability + Motivation

Motivation : Attitude + Situation

Ability : Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan (ability).

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pimpinan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata

(IQ 110-1 20), Very superior dan jenis dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal .

b. Faktor Motivasi.

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjanya rendah. Situasi kinerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja,fasilitas kerja,iklim kerja,kebijakan pemimpin,pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja .

c. Dukungan yang di Terima .

Dukungan yang dapat diterima dari keluarga, sahabat, sahabat maupun yang kita kenal dapat mempengaruhi kinerjanya.

d. Keberadaan Pekerjaan yang Mereka Lakukan.

Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.

e. Hubungan Mereka dengan Organisasi.

Sangat mempengaruhi antara hubungan organisasi sehingga mempengaruhi semangat kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

1. **Hasil penelitian Hasibuan (2017) dengan Judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sibolga.** Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu uji regresi linier sederhana, uji asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas serta uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengerjaan metode regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS 19.0 for windows. Sebagai Variabel independen adalah kedisiplinan kerja sedangkan variable dependennya adalah kinerja karwawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner pada seluruh pegawai. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari model regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu $Y=21,342+0,270 X$, dimana hasil uji signifikan (uji-t) dengan taraf signifikan 5% adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,056 > 1,673)$, selanjutnya koefisien determinan (R^2) sebesar 29,2 yang berarti kinerja dapat di jelaskan oleh variabilitas disiplin kerja, sisanya 71,8% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.
2. **Hasil peneliti kedua Sipayung (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Hadrianus Pangururan.** Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit Umum Hadrianus Sianga Pangururan. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 54 responden dengan menggunakan metode Nonprobability sampling dengan menggunakan purposive sampling. Sebagai variable independen, yaitu semangat kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Teknik pengumpulan dilakukan melalui observasi wawancara dan penyebaran kuesioner. Adapun instrument penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memakai skala likert. Analisa yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis .

- 3. Hasil peneliti ketiga Hendri(2015) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang? Tujuan yang ingin dicapai terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang ? Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus , yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan analisis persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y=28,960+0,505X$, artinya jika ada peningkatan terhadap semangat kerja (X) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai (Y) Sebesar 50,5%, sebaliknya jika ada penurunan. Analisis korelasi antara stress kerja (X) dengan kinerja (Y) menunjukkan angka 0,539, hal ini berarti bahwa hubungan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, dimana bila semangat kerja meningkat maka kinerja pun ikut meningkat, demikian pula sebaliknya bila terjadi penurunan semangat kerja maka kinerja pun akan menurun. Hasil uji hipotesis diperoleh (nilai t hitung sebesar 3.382 dengan probabilitas sebesar 0,002 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,048$) atau $sig < 5\%$ ($0,002 < 0,5$). Kesimpulan yang dapat di ambil adalah H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja karyawan (X) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan penelitian yang diolah dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menggunakan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,529 atau 52,9% dan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan untuk mempengaruhi semangat kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. **Hasil peneliti ke empat Wardani (2017) dengan judul peneliti Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (5) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan (6) pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling jenuh atau sensus. Sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), dan analisis jalur. Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (5) semangat kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5. **Hasil peneliti ke lima (2018) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun**

2018. Berdasarkan data sekunder RSI Siti Aisyah Madiun, rerata turnover karyawan non medis 2017 sebesar 10,8% dan absensi keterlambatan masuk kerja bulan oktober-november 2017 lebih 50% yang melebihi ketetapan rumah sakit menggambarkan bahwa semangat kerja karyawan non medis di RSI Siti Aisyah Madiun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional . Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RSI siti Asyah Madiu sebanyak 88 karyawan. Sampel yang diperoleh sebanyak 47 responden. Teknik sampling menggunakan proposional random sampling. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuisioner semangat kerja dan kinerja , kemudian dianalisis menggunakan uji kendall tau. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan non medis RSI Siti Asyah Madiun memiliki semangat cukup dengan kinerja cukup . Hasil uji olerasi kendall tau menunjukkan nilai p value $0,26 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dengan kinerja sebesar 0,313 yang berarti keeratan hubungan cukup.

2.2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Amirullah (2015:199), **“Unsur penting dari semangat kerja adalah keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelomok tertentu”**.

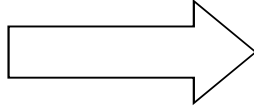
Menurut Moeheriono (2012:95), **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategus organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”**.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun kerangka berfikir dalam penyusunan skripsi digambarkan dengan model sebagai berikut:

VARIABEL X (Semangat Kerja)
--

VARIABEL Y (Kinerja Pegawai)



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Putri Hijau Medan

2.4. Rumusan Hipotesis.

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu, “Semangat Kerja Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Putri Hijau Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif,yaitu Metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Peneliti ini juga menggunakan statistik inferensi/induktif,yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik iferensial terdapat statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan mengalisis data sampel.

3.2.Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian Rumah Sakit Putri Hijau Medan yang berlokasi di Jl. Putri Hijau No.17, kesawan, Sumatera Utara 20111 pada bulan Agustus.

3.3. Jenis-Jenis Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam uraian ini data kuantitatif merupakan data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

b. Sumber Data

Untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan dari sumber asli atau pihak pertama secara langsung tanpa adanya pihak perantara . Peneliti mengumpulkan data primer secara khusus untuk dapat menjawab pertanyaan riset atau penelitian yang dilakukan melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber-sumber data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung oleh pihak perantara untuk diteliti. Umumnya data sekunder akan dipublikasikan yaitu berwujud bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip .

3.4. Populasi , Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) **“Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Putri Hijau. Dimana Populasi pegawainya berjumlah 162 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) menyatakan **“Sampel Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin.”** Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut.

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

n =Jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e = Standar Error (10%)

$$n = \frac{162}{1+162 (0,1)^2} \quad n = \frac{162}{2.62} = 61 \text{ Responden}$$

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono 2010:82). Suatu organisasi yang mempunyai pegawaidari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata. Adapun penyajian ukuran sampel penelitian ini secara jelas sebagai berikut.

Tabel 3.1

Data Pengambilan Sampel Perawat Instalasi Rawat Inap

No	Nama	Populasi	Sampel
1.	Ruang I	11	4
2.	Ruang II	12	5
3.	Ruang III	11	4
4.	Ruang IV	15	6
5.	Ruang VI	11	4
6.	Ruang VII	14	5
7.	Ruang VIII	12	5
8.	Ruang XA	12	5
9.	Ruag XII	12	5
10.	Ruang PSIKIATRI	5	2
11.	Ruang ISOLASI	9	3
12.	Ruang VVIP	9	3
13.	Ruang ICU/NICU	22	8
14.	Ruang INSTALWATNAP	6	2
	Jumlah	162	61

Sumber :Diolah Oleh Penulis.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian bertujuan untuk memperoleh penulisan yang bersifat teoritis yaitu mengumpulkan bahan-bahan yang diperoleh dari buku-buku dan data-data untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja Penelitian Lapangan .

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data-data primer,informasi langsung dari sumbernya. Observasi,yaitu dengan cara meninjau langsung dari perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya,dengan cara :

- a. Wawancara,yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan Rumah Sakit Putri Hijau Medan ,bagian Personalia serta bagian Umum yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan.
- b. Kuesioner,yaitu metode yang memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan oleh peneliti. Peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai servey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner atau kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah di isi oleh responden. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup,yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini,yang menjadi intrumen penelitiannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2. .Tabel Identifikasi Variabel Penelitian

Variable	Konsep Variabel	Indikator	Skala
----------	-----------------	-----------	-------

Semangat Kerja (X)	Semangat kerja merupakan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Nitisemito. (2018:159)	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja sama - Disiplin - Kepuasan - Keamanan - Rasa aman ditempat kerja 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuaat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Moehariono (2010:95)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian - Komitmen kerja 	Ordinal

Sumber : Nitisemito dan Moehariono.

3.7. Skala Pengukuran

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2011:173) Skala Ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam melakukan penelitian ini terhadap variable-variabel yang akan di uji pada setiap jawaban aka di beri skort.

Skor yang diberi untuk setiap variable seperti berikut :

Sangat Setuju (SS)	:5
Setuju (S)	:4
Kurang Srtuju (KS)	:3
Tidak Setuju (TS)	:2
Sangat Tidak Setuju (STS)	:1

3.8. Metode Analisa Data

Metode analisi data menggunakan linier regresi sederhana,hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara semangat kerja.

(X) terhadap kinerja pegawai (Y) .

$$Y = \alpha + \beta \times + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- α : Konstanta
- β : Koefisien regresi semangat kerja
- \times : Semangat Kerja
- e : Standar Error

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Validitas dan Reliabilitas ini dilakukan untuk menguji apakah kuosioner layak digunakan sebagai instrument penelitian atau tidak.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:121) "**Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti**" Bila nilai r hitung $> 0,3$, maka hasilnya valid. Tetapi apabila r hitung $< 0,3$, maka hasilnya tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu Kuosioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbacaah Alpha. Koefesien Cronbach Alpha yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) intrumen. Jika Koefesien Cronbach Alpha yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan grafik histogram, normal dilakukan dengan memperhatikan grafik histogram, normal probability plot pada scatter plot, uji statistik parametrik Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

- Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara group tersebut yang disebut yang disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk pengujian yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Semangat Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

$H_0; b = 0$, artinya semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1; b > 0$, artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

$t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas terbatas.

