PENGARUH KOMITMEN ORGANSIASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. TUNAS PRATAMA PALEMBANG.

Sugeng Mianto Fane
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

ABSTRAK

Peran sumber daya manusia dalam suatu komitmen merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan komitmen dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah " apakah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang ?" Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji F dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % (a = 0,05).

Hasil penguji pada variabel komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, hal terlihat dari nilai signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0, 05. **Sedangkan nilai t_{hitung} (7,962) > t_{tabel} (3,267), artinya koefesien regresi signifikan. Kesimpulan variabel komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi variabel semangat kerja karyawan**

Kata Kunci : Komitmen Organisasi dan Motivasi & Semangat Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organsiasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan komitmen kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan komitmen kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan komitmen kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari komitmen kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu komitmen tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota komitmen kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan komitmen kerja (Kuntjoro, 2009:87).

CV. Tunas Pratama Palembang adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor dan perdagangan umum. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menberikan motivasi kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah semangat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya komitmen organsiasi dan motivasi kerja.

Masalah yang berkaitan dengan komitmen organsiasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* karyawan terhadap perusahaan. Menurut informasi yang diberikan oleh

Bapak Randi Pratama, ST selaku Direktur CV. Tunas Pratama Palembang diakui memang dalam berbagai pengambilan putusan atau kebijakan perusahaan, karyawan tidak dilibatkan langsung sehingga menyebabkan rasa ikut memiliki *(sense of belonging)* karyawan terhadap perusahaan masih rendah.

Menurut Mudiartha, dkk (2011:93) mengemukakan bahwa tingkat presensi yang mengalami kenaikan yang cenderung meningkat menunjukan motivasi kerja yang buruk didalam suatu perusahaan. Dengan tingkat absensi yang selalu meningkat merupakan salah satu indikasi kurangnya motivasi karyawan sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari beberapa proyek pekerjaan dari CV.Tunas Pratama yang pengerjaannya selalu selesai diluar target perusahaan.

Tabel 1.2
Persentase Penyelesaian Pekerjaan
CV. Tunas Pratama Palembang
Tahun 2012 - 2015

Tahun	Target Penyelesaian	Reliasasi	Pencapaian Persentase
2012	8 bulan	9,5 bulan	84,21%
2013	9 bulan	11,5 bulan	81,81%
2014	8,5 bulan	11,7 bulan	72,65%
2015	10 bulan	13,6 bulan	73,59%

Sumber : CV. Tunas Pratama (2016)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2012 bahwa pencapain penyelesaian pekerjaan hanya mencapai 84,21% dan pada tahun 2013 hanya mencapai 81,81%, tahun 2014 hanya mencapai 72,65%, sedangkan pada tahun 2015 mengalami peningkatan jika dibandingkan pada tahun 2014. Melihat tabel diatas bahwa target yang ditentukan perusahaan, dapat dikatakan belum tercapai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh komitmen organsiasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Tunas Pratama Palembang

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah pada peneltiian ini adalah:

1. Apakah komitmen organsiasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang?.
3. Apakah komitmen organsiasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang ?

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 komitmen organsiasi

Komitmen organsiasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah komitmen, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organsiasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010;78).

Mowday, Porter, dan Steers (dalam Luthans, 2006:93) juga mendefinisikan komitmen organsiasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota komitmen tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan komitmen, serta keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan komitmen. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada komitmen dan proses berkelanjutan di mana anggota komitmen mengekspresikan perhatiannya terhadap komitmen dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Lebih lanjut Steers dan Porter menerangkan bahwa komitmen organsiasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

a. *Behavioral.*

b. *Attitudional Commitment*

2.1.1.1 Teori Dasar komitmen organsiasi

Menurut Moreland dalam Sulistiyanti (2005:86), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam komitmen, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

1. Teori Sosialisasi Kelompok.
2. Teori Pertukaran Sosial
3. Teori Kategorisasi Diri

2.1.1.2 Bentuk komitmen organsiasi

Dalam kaitannya dalam komitmen organsiasional, Mayer dan Allen (dalam Alwi 2010: 115) mengidentifikasikan tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut :

1. komitmen sebagai keterikatan afektif pada komitmen (affective commitment)
2. komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar komitmen (continuance commitment)
3. komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam komitmen (normative commitment)

2.1.2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2008:457), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut : "Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai."

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*).

Menurut Sondang P. Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2) Harga diri
3) Harapan pribadi
4) Kebutuhan
5) Keinginan
6) Kepuasan kerja
7) Semangat kerja yang dihasilkan

Sedangkan fakor eksternal yang mempemgaruhi motivasi seseorang antara lain:

1) Jenis dan sifat pekerjaan
2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3) Komitmen tempat orang bekerja
4) Situasi lingkungan kerja
5) Gaji

2.1.2.2. Teori Motivasi

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai keinginan pimpinan. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya.

Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah :

1) Teori Harapan (*Expectancy Teory*)
   Teori Harapan yang dikemukakan oleh Viktor Vroom secara logis berusaha membangun proses-proses mental yang mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan sejumlah usaha untuk tujuan tertentu. Dan pada prinsipnya teori pengharapan ini mempunyai asumsi bahwa motivasi seseorang untuk mewujudkan usahanya yang didasarkan kepada pengharapan untuk sukses.
2) Teori Keadilan (*Equaty Teory*)
   Teori ini dikemukakan oleh J. Stacy-Adams. Teori ini memiliki pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan komitmen dan imbalan yang diterima. Artinya, manusia menginginkan keadilan dalam pemberian hadia manupun hukuman yang akan mempengaruhi semangat bekerja.
3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)
   Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

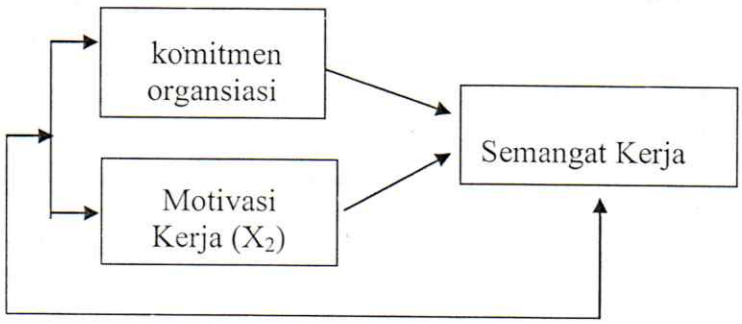
2.1.3 Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Nitisemito (2010: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai semangat kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2 Kerangka Penelitian



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komitmen organsiasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang
2. Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang
3. Ada pengaruh komitmen organsiasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama Palembang

III. METODE PENELITIAN

2.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dapat dijelaskan rancangan penelitian ini adalah penelitian kausal, mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab (variabel independen) dan variabel yang menjadi akibat (variabel dependen).
2. Untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.
   Pada penelitian ini akan diuji pengaruh komitmen organsiasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja CV. Tunas Pratama Palembang

2.2 Sumber Data

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diproses dari sumber pertama baik individual dan perusahaan, dalam pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan data primer yaitu dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti menyediakan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Secara langsung kepada responden yaitu seluruh populasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran Memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti tentang komitmen dan motivasi serta pengaruhnya terhadap semangat kerja . Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

3.4.2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada responden yang lain diluar sampel penelitian yang pada penelitian ini. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2008:458) bahwa, "*Cronbach Alpha* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan". Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,60.

3.4.3. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \ldots X_n$) dengan variabel dependen (Y).

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = komitmen organsiasi
X_2 = Motivasi
e = Standart Error

b. Uji f

Uji-F atau uji koefesien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel komitmen organsiasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap semangat kerja.

c. Uji T

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komitmen organsiasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap semangat kerja (Y).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Teknik Analisis Data

4.1.1. Uji Instrumen

a. Validasi Data

Menurut Sugiyono (2008:109), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. jika r total *(Corrected Item Total Corelation)* = 0,3 jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid,sedangkan r negative < 0,3 maka item tidak valid.

1. Validasi data variabel bebas komitmen organsiasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Terikat Semangat Kerja (Y)
2.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
komitmen organsiasi (X_1)	Butir 1	0,560	Valid
	Butir 2	0,606	Valid
	Butir 3	0,817	Valid
	Butir 4	0,662	Valid
	Butir 5	0,813	Valid
	Butir 6	0,789	Valid
Motivasi (X_2)	Butir 1	0,620	Valid
	Butir 2	0,639	Valid
	Butir 3	0,541	Valid
	Butir 4	0,395	Valid
	Butir 5	0,791	Valid
	Butir 6	0,783	Valid
	Butir 7	0,405	Valid
	Butir 8	0,583	Valid
	Butir 9	0,745	Valid
	Butir 10	0,703	Valid
	Butir 11	0,728	Valid
	Butir 12	0,702	Valid
	Butir 1	0,677	Valid
	Butir 2	0,705	Valid
	Butir 3	0,755	Valid

Semangat Kerja (Y)	Butir 4	0,430	Valid
	Butir 5	0,551	Valid
	Butir 6	0,522	Valid
	Butir 7	0,593	Valid
	Butir 8	0,603	Valid
	Butir 9	0,744	Valid
	Butir 10	0,616	Valid
	Butir 11	0,631	Valid
	Butir 12	0,759	Valid

Sumber : Data diolah 2016

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2008:109) Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika Cronbach's Alpha > 0,60

- Realibilitas Variabel komitmen organsiasi (X_1)

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
komitmen organsiasi	0,889	Reliabel
Motivasi Kerja	0,906	Reliabel
Semangat Kerja	0,906	Reliabel

Sumber : Data diolah 2016

4.1.2 Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi

Tabel 4.3
Koefesien Diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906[a]	,821	,810	2,59727

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

a. R dalam analisis regresi berganda menunjukan korelasi (korelation pearson), yaitu korelasi antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0, artinya korelasi antar variabel dengan komitmen organsiasi dan motivasi kerja sebesar 0,906. hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
b. R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukan nilai koefesien determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,821 artinya persentase sumbangan komitmen organsiasi, motivasi terhadap semangat kerja sebesar 82,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
c *Adjusted R Square* adalah R square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,810 menunjukan sumbagan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

b. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas *(independent)* dalam penelitian ini, yaitu variabel komitmen organsiasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) untuk memprediksi variabel semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat *(dependent)*, sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya;

Tabel 4.4
Koefesien Regresi

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,715	3,633		2,949	,001
	X1	,573	,228	,410	2,511	,001
	X2	,492	,154	,520	3,187	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

Hasil regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$Y = 10{,}715 + 0{,}573\ X_1 + 0{,}492\ X_2$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

X_1 = komitmen organsiasi

X_2 = Motivasi kerja

b_1, b_2 = Koefesien regresi

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 10,715 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel komitmen organsiasi dan motivasi kerja 0, maka jumlah semangat kerja sebesar 10,715

b Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,573. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organsiasi maka maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,573%

c. Angka koefesien regresi X_2 sebesar 0,492. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasi kerja satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,492%

c. Uji Signifikansi Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefesien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel komitmen organsasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1051,831	2	525,916	7,962	,000[b]
	Residual	229,358	34	6,746		
	Total	1281,189	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

H_0 : $b_1,b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1,b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 7,962 Karena F_{hitung} (7,962) > F_{tabel} (3,267), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja **secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja**

d. Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komitmen organsiasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.37
Koefesien Regresi

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,715	3,633		2,949	,001
	X1	,573	,228	,410	2,511	,001
	X2	,492	,154	,520	3,187	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

a. Pengujian variabel komitmen (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefiesien regresi (komitemen organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja

H_1 = koefiesien regresi (komitmen organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja kerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 2,511

Karena t_{hitung} (2,511) > t_{tabel} (2,030), maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.

b. Pengujian variabel motivasi kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefiesien regresi (motivasi kerja) **secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja**

H_1 = koefiesien regresi (motivasi kerja) **secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.**

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,187

Karena t_{hitung} (3,187) > t_{tabel} (2.030), maka H_0 ditolak, **H_1** diterima, artinya bahwa motivasi kerja **secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja.**

V. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel komitmen organisasi) berpengaruh positif dan siginifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Tunas Pratama) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
3. **Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan** CV. Tunas Pratama) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana **variabel komitmen organiasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan**

5.2. Saran-saran

1. Agar karyawan tetap menunjukan komitmen tinggi yaitu loyalitas, tingkat partisipasi yang tinggi dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk meningkatkan motivasi yang baik agar karyawan lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya hendaknya perusahaan/manajemen memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi bekerja.
3. Guna meningkatkan semangat kerja karyawan hendaknya perusahaan /manajemen memberikan insentif dan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 2010

Alwi, Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta, 2010

Fred Luthans, Perilaku Komitmen, Diterjemahkan oleh Vivin Andika, Yuwono, Edisi ke Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2006

Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

I Wayan Mudiartha Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu,, yoyakarta, 2011

Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Competitif.Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2009

Rini Purnama Sari, Pengaruh Motivasi kerja, komitmen organsiasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, Jurnal, 2009

Sulistiyani, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006

Sondang P. Siagian , Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2006

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2008

Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2009