



# JURNAL BISNIS KOLEGA

**Pengaruh Price Earning, Return On Equity, dan Current Ratio terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia**

Andi Wijaya

**Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai**

Willy Julitawaty, dan Anto Tulim

**Pengaruh Sistem Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Baktiya Utama Medan**

Sherly, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday

**Evaluasi Penggunaan Sewa Guna Usaha dan Kredit Bank Untuk Perolehan Aktiva Tetap pada PT. Sinar Lautan Mas**

Meliana, Edison Sagala dan Alfonsius

**Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Isuindomas Putra Medan**

Winner, Alfonsius, dan Errie Margery

**Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba pada PT. Pajar Indah Anindya Medan**

Shella, Sunarji Harahap, dan Elidawati

**Analisis Rasio Aktivitas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Uniliver Indonesia.Tbk**

Devi, Thomas Sumarsan Goh, dan Ronauli Fransiska Pasaribu

**Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SinarMas KC Medan Mangkubumi**

Ervina, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

**Pengaruh Tingkat Solvabilitas dan Tingkat Likuiditas Terhadap Profitabilitas PT.Bank Central Asia.Tbk**

Citra Dewi, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius

**Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejati Makmur**

Syawaluddin

**Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia**

**Bisnis Kolega**

**Vol. 3**

**No. 1**

**Juni 2017**

**ISSN: 2476 - 910X**

# **JURNAL BISNIS KOLEGA**

**Diterbitkan oleh**  
STIE Professional Manajemen College Indonesia

**Penasehat**  
Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

**Penanggung Jawab**  
Immanuel Tarigan, SE, MSi.  
Drs. Edison Sagala, MS

**Pemimpin Redaksi**  
Errie Margery, SE, MSi.

**Dewan Redaksi**  
Sunarji Harahap, S.Pd, M.M  
Alfonsius, SE, MSi.  
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.  
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM  
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

**Editor**  
Errie Margery, SE, MSi.

**Alamat Redaksi**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
STIE Professional Manajemen College Indonesia  
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151  
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117  
Email : [jurnal.kolega@pmci.ac.id](mailto:jurnal.kolega@pmci.ac.id)

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

# JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 3 No. 1. Juni 2017

---

## DAFTAR ISI

<b>Pengaruh Price Earning, Return On Equity, dan Current Ratio terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia</b> Andi Wijaya.....	1
<b>Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai</b> Willy Julitawaty, dan Anto Tulim .....	7
<b>Pengaruh Sistem Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Baktiya Utama Medan</b> Sherly, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday .....	13
<b>Evaluasi Penggunaan Sewa Guna Usaha dan Kredit Bank Untuk Perolehan Aktiva Tetap pada PT. Sinar Lautan Mas</b> Meliana, Edison Sagala dan Alfonsius .....	21
<b>Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Isuindomas Putra Medan</b> Winner, Alfonsius, dan Errie Margery .....	29
<b>Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba pada PT. Pajar Indah Anindya Medan</b> Shella, Sunarji Harahap, dan Elidawati .....	38
<b>Analisis Rasio Aktivitas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Uniliver Indonesia.Tbk.</b> Devi, Thomas Sumarsan Goh, dan Ronauli Fransiska Pasaribu.....	48
<b>Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SinarMas KC Medan Mangkubumi</b> Ervina, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin.....	58
<b>Pengaruh Tingkat Solvabilitas dan Tingkat Likuiditas Terhadap Profitabilitas PT.Bank Central Asia.Tbk.</b> Citra Dewi, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius .....	68
<b>Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejati Makmur</b> Syawaluddin.....	76

# PENGARUH MASA KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK SINARMAS KC MEDAN MANGKUBUMI

Ervina<sup>1</sup>, Imanuel Tarigan<sup>2</sup>, Syawaluddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia  
Email : ervina\_yang@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
Email : imanueltarigan942@yahoo.com

<sup>3</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
Email : Syawal73\_Liaw@yahoo.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 46 karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi, dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi, dengan hasil  $F_{hitung} = 30,883 > F_{tabel} = 3,21$ . Secara parsial masa kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 5,820 > t_{tabel} = 2,01669$  dan komitmen kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,957 > t_{tabel} = 2,01669$  sehingga masa kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,590, artinya variasi variabel prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel masa kerja dan komitmen kerja adalah sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Kata Kunci : Masa Kerja, Komitmen Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Hakekat suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya senantiasa berorientasi pada pencapaian laba yang maksimal, hal ini dimaksudkan untuk dapat mempertahankan dan menjamin kelangsungan hidup usahanya agar dapat tumbuh dan berkembang ke arah yang lebih baik di masa yang akan datang. Untuk mewujudkan keadaan tersebut bukan hal yang mudah karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama terus bermunculan sehingga menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dengan meningkatkan kuantitas sumber daya manusianya.

Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh dan paling menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan mengatasi setiap permasalahan yang muncul adalah sumber daya manusia. Manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor-faktor produksi yang lainnya, manusia sebagai penggerak jalannya roda perusahaan terkadang tidak terduga karena setiap manusia mempunyai cipta dan karya. Oleh karena itu perusahaan hendaknya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak hanya bergantung kepada teknologi canggih yang dimiliki, tetapi juga pada manusia

sebagai penggerak dari teknologi yang ada. Agar tujuan utama perusahaan dapat terwujud, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi tinggi yang dalam hal ini adalah : karyawan.

Mengingat besarnya peranan SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan prestasi kerja karyawan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah masa kerja. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada sebuah perusahaan, Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu di mana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama karyawan bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

Masalah masa kerja pada PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi adalah adanya kontrak kerja pada setiap karyawan baru sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tidak bertahan lama, hanya 1-2 tahun saja. Selebihnya mencari pengalaman baru di perusahaan lain untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi atau tidak memenuhi persyaratan setelah melakukan kontrak ulang. Dengan demikian sebagian besar karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi bekerja di antara 1-2 tahun sehingga sulit untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus lebih dipertahankan supaya tingkat perputaran karyawan tidak begitu sering terjadi di PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi.

Jumlah karyawan yang keluar atau berhenti dengan karyawan yang masuk lebih tinggi sehingga menunjukkan karyawan

merasa sebelum masa kerjanya berakhir karyawan lebih dulu mencari (berhenti bekerja) pekerjaan baru, dengan harapan dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi dari sebelumnya dan mencari pengalaman kerja yang baru. Namun dengan demikian adanya tingkat perputaran karyawan yang tinggi menyebabkan karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi kebanyakan karyawan baru sehingga kurang memiliki pengalaman kerja dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Komitmen kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan ditunjukkan dalam menyikapi pekerjaan/tugasnya, karyawan selalu bangga dan puas atas pekerjaan yang dilakukan, bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh. PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target, namun pemberian insentif tersebut diberikan setelah 3 bulan dari masa pencapaian. Seharusnya PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi menepati komitmen yang telah dijanjikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Jumlah ketidakhadiran karyawan semakin meningkat, hal ini menunjukkan semakin rendah komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

Prestasi kerja karyawan ditunjukkan oleh jumlah nasabah baru yang datang untuk membuka rekening tabungan dan giro. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencari nasabah yang mau membuka rekening tabungan dan giro, tidak hanya menunggu nasabah mendatangi kantor cabang. Jumlah nasabah baru di bulan Januari sampai dengan Juni 2016 mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada prestasi kerja karyawan. Karyawan kurang berusaha untuk mencari nasabah bagi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi : “Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Masa Kerja

Menurut Umam (2012:266), “Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Semakin lama seseorang bertahan dalam perusahaan, semakin terlihat bahwa ia berkomitmen terhadap perusahaan.”

Menurut Judian (2014:55), Masa kerja karyawan tetap bekerja sampai waktu yang tak ditentukan, tapi karyawan ini bisa berhenti ketika ada alasan yang jelas, seperti: kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan cacat permanen, meninggal dunia karena sakit, kecelakaan kerja, memasuki usia pensiun dan force majeure.

Menurut Priansa (2016:245), masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

Menurut Sukoco (2014:170), indikator masa kerja dalam penelitian ini berdasarkan elemen yang mempengaruhi masa kerja yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Penghargaan
3. Keuntungan ekonomi
4. Hubungan perorangan
5. Berbagai kontribusi perusahaan

### Komitmen Kerja

Menurut Edison, dkk (2016:224), “Komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk di mana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.”

Menurut Priansa (2016:234), komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha

menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2016:81), komitmen organisasi sangatlah penting. Tujuan yang baik, strategi yang tepat dan dukungan lingkungan yang kondusif, semuanya akan menjadi percuma jika komitmen pegawai dalam mengembangkan organisasi tidak ada. Demikian juga halnya komitmen semua manajer hingga ke jenjang paling bawah tentang perencanaan SDM harus ditumbuh kembangkan sebab perencanaan SDM dalam organisasi adalah suatu sistem. Artinya masing-masing sub sistem juga harus mempersiapkan SDM di unitnya.

Menurut Priansa (2016:232), komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Menurut Umam (2010:262-265), indikator komitmen yaitu :

1. Indikator *affective commitment*
2. Indikator *continuance commitment*
3. Indikator *normative commitment*

### Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi

ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2015:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut Sutrisno (2015:153) dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67), "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Hartatik (2014:119), "Penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya."

Menurut Sutrisno (2015:149) dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator penilaian prestasi kerja :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

### III. METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi diadakannya penelitian ini yaitu PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi yang beralamat di Jalan Mangkubumi No.18, Medan. Waktu penelitian ini mulai dilakukan bulan September 2016 sampai dengan Februari 2017.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya." Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi sebanyak 46 orang.

Menurut Sugiyono (2013:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2013:85), "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Sampel penelitian ini adalah 46 orang karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2014:75), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

1. Wawancara  
Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.
2. Observasi  
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.



3. Kuesioner atau angket  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

4. Analisis Dokumen  
Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan :

1. Wawancara  
Wawancara dilakukan terhadap karyawan dan bagian personalia untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada masa kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja pada karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi.

2. Angket  
Dilakukan dengan cara membagikan angket kepada 46 orang karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi sebagai responden penelitian.

3. Studi dokumentasi  
Cara dokumentasi yang dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber misalnya buku, jurnal dan data-data perusahaan.

4. Observasi  
Mengamati terhadap fenomena masalah yang terjadi pada masa kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja pada karyawan PT. Bank Sinar Mas KC Medan Mangkubumi.

#### Jenis dan Sumber Data

Menurut Sunyoto (2013:21) Jenis data ada dua macam yaitu :

1. Data kualitatif  
Data primer kualitatif ini pada umumnya berupa variasi-variasi persepsi bisa dari para responden atau pelanggan. Sehingga sifat data kualitatif ini sangat beragam

dengan berbagai skala yang diberlakukan untuk menentukan bobot dari suatu persepsi pilihan responden.

2. Data kuantitatif

Data ini berupa angka atau bilangan yang absolut dapat dikumpulkan dan dibaca relatif lebih mudah.

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder dalam penelitian adalah data struktur organisasi dan *job deskripsi*, sejarah perusahaan dan teori-teori buku yang berhubungan dengan variabel masa kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja.

#### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat variabel independen dalam penelitian ini meliputi masa kerja ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ).

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :



**Tabel 1. Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,584	2,262		2,026	,049
MASAKERJA	,693	,119	,606	5,820	,000
KOMITMENKERJA	,539	,182	,308	2,957	,005

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2017

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$\text{Prestasi Kerja} = 4,584 + 0,693X_1 + 0,539X_2$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Konstanta sebesar 4,584 menyatakan bahwa jika masa kerja dan komitmen kerja bernilai 0 atau konstan maka prestasi kerja sebesar 4,584 satuan.
2. Koefisien regresi masa kerja sebesar 0,693 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan masa kerja 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,693 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi komitmen kerja sebesar 0,539 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan komitmen kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,539 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas ( $X$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,570	2,698

a. Predictors: (Constant), KOMITMENKERJA, MASAKERJA

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2017

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,590 hal ini berarti 59% dari variabel dependen prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen masa kerja dan komitmen kerja sedangkan sisanya sebesar 41% (100% - 59%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini seperti insentif, disiplin, stres kerja dan lain sebagainya.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji $F$ )

Uji  $F$  digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,721	2	224,861	30,883	,000 <sup>b</sup>
	Residual	313,083	43	7,281		
	Total	762,804	45			

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMENKERJA, MSAKERJA

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2017

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik *F*) menghasilkan nilai *F* hitung sebesar 30,883. Pada derajat bebas 1 ( $df_1$ ) =  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan derajat bebas 2 ( $df_2$ ) =  $n - k = 46 - 3 = 43$ , di mana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, maka nilai *F* tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,21

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai *F* hitung = 30,883 > *F* tabel = 3,21 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena *F* hitung = 30,883 > *F* tabel = 3,21 dan

probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima artinya masa kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja di Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji *t*)

Pengujian *t*-test digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Uji *t* Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,584	2,262		2,026	,049
	MASAKERJA	,693	,119	,606	5,820	,000
	KOMITMENKERJA	,539	,182	,308	2,957	,005

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2017

Nilai *t* tabel untuk probabilitas 0,05 uji signifikansi 2 arah pada derajat bebas = 44 adalah sebesar 2,01669. Dengan demikian hasil dari Uji *t* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji *t* secara parsial diperoleh nilai *t* hitung masa kerja sebesar 5,820 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai *t* hitung > *t* tabel atau  $5,820 > 2,01669$ , maka  $H_a$  diterima artinya masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi.
2. Hasil perhitungan uji *t* secara parsial diperoleh nilai *t* hitung komitmen kerja sebesar 2,957 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai *t* hitung > *t* tabel atau  $2,957 > 2,01669$ , maka  $H_a$  diterima

artinya komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi.

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara parsial masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi.
2. Secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi.
3. Secara simultan, masa kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.

Bank Sinarmas KC Medan Mangkubumi. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan 59% dari variabel dependen prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen masa kerja dan komitmen kerja sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Saran-saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya  
Disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti. Karena berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 41% dari variasi variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini misalnya insentif, disiplin, stres kerja dan lain sebagainya.
2. Untuk perusahaan
  - a. Disarankan untuk mempersingkat masa kontrak kerja karyawan misalnya dalam 6 bulan atau 1 tahun dan langsung mengangkat karyawan yang berprestasi menjadi karyawan tetap.
  - b. Disarankan agar perusahaan mengadakan acara *gathering* agar karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaannya.
  - c. Disarankan untuk mengevaluasi masa kerja karyawan 1 – 2 tahun dengan cara mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi yang dapat dilihat dari tingkat absensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta menepati komitmen yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan agar karyawan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

(*Hukum Perburuhan*). Jakarta: PTIK Jakarta.

- Darodjat, Tubagus Ahmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta Selatan: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Judian, Doni. 2014. *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta Timur: Dunia Cerdas.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor: IPB Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM. Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Pophal, Lim Gensing. 2015. *The HR Book : Resources Management for Small Business*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Robbins, Stephens. P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

## DAFTAR PUSTAKA

Adbussalam, H.R dan Desasfuryanto, Adri. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*

- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lyan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukoco, Badei Munir. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Suwarjani, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi-4. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.