

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BANGKINANG DI PEKANBARU
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN TETAP PT. BANGKINANG)**

By :
Ishak Syahropi
(ishaksyahropi@yahoo.com)
Counselor :
Kasmirudin

Jurusan Ilmu Komunikasi – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Telp./Fax 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the spirit of work on the performance of employees on permanent employees at PT. Bangkinang .spirit of work as the independent variable (x) has been formulated that is seen on the level of absenteeism , job satisfaction , cooperation , and discipline, while the employee's performance as the dependent variable (y) . this research was carried out on all permanent employees at PT. Bangkinang many as 44 people .

Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using spss.

The results showed that the results of hypothesis testing t greater than t table is $11.205 > 1.998$.this shows that the morale effect on employee performance . the amount effect of the spirit of work on the performance of employees on permanent employees at PT.Bangkinang is 73.8 % .

Keywords: Spirit Of Work, Employee Performance.

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaandituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakinketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkandaya saing dalam

rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapatmemperlakukan sumberdaya manusia sebagai layaknya faktor produksilainnya yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh karenanya

wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Hal tersebut juga tidak luput dari semangat kerja seorang karyawan yang mana semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni karyawan. Pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis.

Dalam kenyataannya, walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantu tujuan perusahaan, tapi seiring dengan perkembangannya, itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Bila lingkungan kerja tidak mendukung dalam kegiatan perusahaan, maka hal ini tidak akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki semangat kerja. Semangat kerja di dalam diri karyawan telah ada, tapi semangat kerja tersebut dapat menurun sesuai dengan perkembangannya jika keinginan dan kemauan karyawan tidak terpenuhi.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik atau optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan.

Adanya konsep perencanaan dan pengendalian produksi yang baik memungkinkan perusahaan dapat menjaga rencana strategis perusahaan, kestabilan produksi dan mampu mencapai target produksi yang diinginkan. Dengan adanya perencanaan dan pengendalian produksi ini juga perusahaan akan memiliki alat untuk bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Dengan demikian perusahaan akan mempunyai daya kompetisi sendiri untuk memenuhi

order pelanggannya. Jika fungsi perencanaan dan pengendalian produksi tidak berjalan dengan baik, tentunya akan memberikan masalah bagi perusahaan seperti yang dihadapi oleh PT. Bangkinang.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

PT. Bangkinang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet. Saat ini, perusahaan penolahan karet yang ada di provinsi Riau hanya tinggal beberapa saja. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan pengolahan karet yang mengalihfungsikan perusahaannya menjadi perusahaan pengolahan sawit. Oleh karena itu, untuk memenuhi kuota kebutuhan produksi karet di Provinsi Riau dengan hanya ada beberapa perusahaan pengolahan karet saja, maka PT. Bangkinang dituntut untuk dapat memenuhi target produksi mereka yang telah ditetapkan. Pada tabel berikut dapat dilihat perusahaan pengolahan karet yang ada di Provinsi Riau :

Tabel 1.1
Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang
Pengolahan Karet Yang Ada Di
Provinsi Riau

No	Nama perusahaan	Status
1	PT. Ricky Pekanbaru	Aktif
2	PT. P&P Bangkinang	Aktif
3	PT. Tirta Sari Surya	Aktif
4	PT. Andalas Agrolestari	Aktif

5	PT. Adei Plantation	Tutup
6	PT. Union Siak	Tutup
7	PT. Mardec Nusa Riau	Tutup
8	PT. Mitra Unggul Perkasa	Tutup
9	PT. Hervenia	Aktif

Sumber : Dinas perkebunan Provinsi Riau, 2015

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat perusahaan pengolahan karet yang masih aktif yang ada di Provinsi Riau. Sebelumnya Provinsi Riau terdapat cukup banyak pabrik pengolahan karet. Namun dalam perkembangannya, beberapa perusahaan pengolahan karet tutup. Namun ada juga beberapa perusahaan karet yang masih beroperasi sebagai penampung hasil bahan olah karet rakyat (bokar) dan kemudian menjualnya kembali kepada pabrik yang masih aktif.

Dapat dilihat juga dari perkembangan jumlah karyawan selama 2010-2014, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Karyawan PT.
Bangkinang Bagian Kantor Pada
Tahun 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2011	41	3	-	44
2012	44	-	-	44
2013	44	-	-	44
2014	44	-	-	44

Sumber : PT. Bangkinang

Tabel diatas dapat dilihat tingkat perkembangan karyawan pada PT. Bangkinang relatif stabil, dimana hanya pada tahun 2011 mengalami penambahan jumlah karyawan.

Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggal serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Dalam pencapaian target perusahaan juga harus diperhatikan tingkat kehadiran karyawan bagian produksi. Karena dalam kegiatan produksi, kehadiran karyawan sangat penting. Kurangnya tingkat kehadiran karyawan akan mengurangi pencapaian target yang telah ditetapkan. Pada tabel berikut dapat dilihat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang :

Tabel 1.3

Tingkat Absensi Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Bangkinang Bulan Januari – Desember 2014

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Ini	Cuti	Sakit	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
Januari	44	1	-	-	2	3	-
Februari	44	-	-	-	-	2	-
Maret	44	-	-	-	1	2	1
April	44	-	-	-	2	4	-
Mei	44	1	1	-	2	3	-
Juni	44	-	1	-	-	1	3
Juli	44	-	-	-	1	1	-

Agustus	44	-	-	-	-	3	2
September	44	-	-	2	-	4	-
Oktober	44	-	-	3	1	1	3
November	44	-	1	-	1	3	-
Desember	44	-	2	-	1	4	4

Sumber : PT. Bangkinang, 2015

Dari tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan bagian kantor masih cukup rendah. Hanya saja karyawan bagian kantor banyak yang terlambat masuk. Jam masuk yang ditetapkan oleh perusahaan adalah pukul 08.00 WIB. Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan, absennya karyawan atau terlambatnya karyawan masuk tidak mempengaruhi hasil produksi harian, karena karyawan yang terlambat masuk biasanya hanya beberapa menit saja dari waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam melalui sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : “ **PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKINANG DI PEKANBARU(Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:bagaimanapengaruhsemangat kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bangkinang di Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis semangat kerja pada PT. Bangkinang
2. Menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bangkinang
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkinang

1.2 Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Bangkinang dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber dayam manusia yang memiliki kinerja tinggi.
2. Ilmu pengetahuan
Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia sertamemberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang kaji sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.
3. Peneliti
Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber dayam manusia khususnya mengenai semangat kerja dan kinerja karyawan.

1.3 Kerangka Teoritis

Menurut **flippo, 2005** faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah Tingkat absensi, Kepuasan kerja, Kerjasama, Kedisiplinan

Indikator kinerja harus dapat dihitung dan diukur agar dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja perusahaan dan perseorangan. Adapun indikator kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan (Simamora,2000:335) meliputi elemen kedisiplinan,tanggungjawab,kemampuan

n bekerja sama,ketelitian,kecakapan,dan hasil kerja.

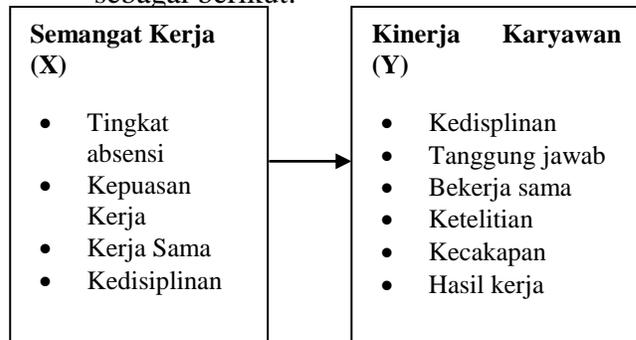
E. Hipotesis

Dari uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan semangat kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan semangat kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang

1. Kerangka Pikir

Hubungan antara variabel dependen dengan dengan independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada model penelitian sebagai berikut:



Sumber :Flippo (2005),Simamora(2000) data olahan 2015
Gambar 1.1 Kerangka Pikir

G. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Bangkinang di kota Pekanbaru yang berlokasi di jalan Taskurun.

2. Populasi dan sampel

Adapun jumlah responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah 44 orang, yaitu terdiri dari 9 manager dan 35 staf. Keseluruhan orang yang di ambil menjadi menjadi responden tersebut adalah karyawan bagian kantor di PT. Bangkinang.

3. Jenis Dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang telah tersedia di perusahaan berupa struktur organisasi, data penjualan, aktifitas perusahaan, serta sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkannya kepada karyawan PT. Bangkinang untuk menjawab pertanyaan tersebut.

b. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang

digunakan dalam menguji data (Sugiyono,2015). Cara menguji validitas kuisioner dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data masing-masing pertanyaan dengan skor total yang dapat dilihat dengan menggunakan rumus teknik Korelasi *Pearson Product Moment* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ = Jumlah harga dari skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dan skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dan skor total

Korelasi *Pearson Product Moment* merupakan pengukuran parametrik yang akan menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi hitung harus lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel. Jika koefisien korelasi lebih kecil dari nilai tabel, maka butir pertanyaan yang digunakan tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan

dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reabilitas suatu konstruk variabel diaktakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60 (Riduwan dan Sunarto (2007:133))

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan *reliability analysis* dengan teknik *Cronbach Alpha* yang mempunyai rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{S^2 - \sum_{i=2}^n Si^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas instrumen *Cronbach Alpha*

n = Jumlah butir pernyataan

S^2 = Varian skor secara keseluruhan

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S = varian

X = nilai skor yang

dipilih

n = jumlah sampel

2. Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis dengan

mengemukakan data yang masuk dengan mengelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitati adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk melakukan terhadap penelitian dengan menggunakan beberapa rumus. Dalam penelitian analisis kuantitatif perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

1. Analisis Regresi Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan 2realibitas. Untul melihat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Sugiyono,2012:270):

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel tidak bebas

X = variabel bebas

a = konstanta dari

persamaan regresi

b = koefisien arah regresi

Koefisien b pada X yang disebut koefisien regresi menunjukkan tingkat ketergantungan Y pada X. Kalau $b = 0$, maka Y tidak

tergantung pada X. Dengan nilai :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

a. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas. Koefisien determinasi mempunyai suatu besaran yang digunakan untuk mengukur garis kebaikan (*goodness of fit*) secara vertikal,

Untuk proporsi/persentase total variabel dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi, dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b(n\sum XY - \sum X \sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Responden
- R² = koefisien determinasi
- b = koefisien arah regresi
- ∑XY = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
- ∑X = Jumlah harga dari skor butir
- ∑Y = Jumlah harga dari skor total
- ∑Y² = Jumlah kuadrat dan skor total

b. Uji Hipotesis / Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan :

$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya responden yang diteliti

Adapun langkah-langkah pengujian dilakukan sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

Ho: Variabel independen (semangat kerja) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Ha: Variabel independen (semangat kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel akan diperoleh t hitung setelah perhitungan melalui SPSS.

3. Kriteria Pengujian

a. Ha diterima jika nilai t hitung > t tabel

b. Ho diterima jika nilai t hitung < t tabel

Dimana pernyataannya sebagai berikut :

a. Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka terdapat pengaruh yang kuat

antara semangat kerja dengan kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H Hasil Pembahasan

1. Uji Instrumen

1. Pengujian validitas data

- Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel semangat kerja (X), dan kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} dalam uji ini adalah pada kolom **correlations**. Sedangkan nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 44-2 = 42 = 0,297$.

	Item 10	0,645	0,297	Valid
	Item 11	0,678	0,297	Valid
	Item 12	0,580	0,297	Valid

No	Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Variabel y	Item 1	0,675	0,297	Valid
		Item 2	0,613	0,297	Valid
		Item 3	0,805	0,297	Valid
		Item 4	0,445	0,297	Valid
		Item 5	0,459	0,297	Valid
		Item 6	0,425	0,297	Valid
		Item 7	0,416	0,297	Valid
		Item 8	0,566	0,297	Valid
		Item 9	0,791	0,297	Valid
		Item 10	0,505	0,297	Valid
		Item 11	0,379	0,297	Valid
		Item 12	0,406	0,297	Valid
		Item 13	0,764	0,297	Valid
		Item 14	0,738	0,297	Valid
		Item 15	0,729	0,297	Valid
		Item 16	0,733	0,297	Valid
		Item 17	0,711	0,297	Valid
		Item 18	0,766	0,297	Valid

Sumber : data olahan, 2016

Tabel 3.4
Hasil pengujian validitas kuesioner

No	Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Variabel x	Item 1	0,671	0,297	Valid
		Item 2	0,593	0,297	Valid
		Item 3	0,416	0,297	Valid
		Item 4	0,722	0,297	Valid
		Item 5	0,508	0,297	Valid
		Item 6	0,671	0,297	Valid
		Item 7	0,675	0,297	Valid
		Item 8	0,580	0,297	Valid
		Item 9	0,693	0,297	Valid

2. Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.18
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien regresi	t-hitung
Konstanta	11.755	2.641
Semangat kerja	1.144	10.884
$R = 0,859$ $R \text{ Square} = 0,738$ $\text{Adjusted } R = 0,732$		

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari pengolahan data komputer program SPSS Versi 17.0, maka

persamaan regresi sederhana akan terlihat sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.755 + 1.144$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (kinerja karyawan).

X = Variabel Bebas I (semangat kerja).

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variable Dependen hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran

kinerja karyawan = $11.755 + 1.144$ semangat kerja

arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

a = 11.755 adalah konstanta yang artinya, apabila variabel semangat kerja (X) sama dengan 0, maka variable kinerja karyawan (Y) sebesar 11.755.

b = 1.144 koefesiensi variabel (X) yang artinya, jika variabel semangat kerja (X) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,052

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana diatas semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangkinang, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 11.755 + 1.144 X$. Persamaan ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen (X), yaitu semangat kerja akan berpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Apabila dilakukan peningkatan pada kinerja karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun, maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Selanjutnya, untuk tingkat korelasi yaitu sebesar 0,859 yang

menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya. Menurut **Bungin** pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang memiliki hubungan yang Tinggi yakni berada pada interval 0,80 — 1,000 sesuai dengan interval korelasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.19
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 — 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah/ pengaruh sangat lemah
0,20 — 0,3 99	Keeratan hubungan rendah/ pengaruh lemah
0,40 — 0,599	Keeratan hubungan sedang/pengaruh sedang
0,60 — 0,799	Keeratan hubungan kuat/pengaruh kuat
0,80 — 1,000	Keeratan hubungan sangat tinggi/ pengaruh sangat kuat

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Pengukurannya ialah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0.738 atau 73,8%. Artinya sebesar 73,8% variabel kinerja karyawan PT. Bangkinang dipengaruhi oleh semangat kerja, sedangkan sebesar 26,2% berikutnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Adapun hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b) Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter

koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11,205 > 1,998$ dan hasil Sig $0,000 < 0,05$ yang mempunyai makna, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bangkinang dapat diterima.

Hipotesis yang memiliki arti pernyataan tentatif yang merupakan dugaan, atau tentang apa saja yang diamati dalam usaha untuk memahami penelitian yang sedang dilakukan. Dari hasil kesimpulan variabel semangat kerja yang menyatakan bahwa karyawan menilai jika pelaksanaan semangat kerja yang dilakukan oleh PT. Bangkinang sudah tepat. Hal ini berarti dimensi yang digunakan oleh peneliti dalam menguji variabel semangat kerja telah sesuai dengan yang diberlakukan oleh PT. Bangkinang dalam hal ini berartise makin baik semangat kerja dari karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah melakukan penelitian di PT. Bangkinang, dapat dilihat bahwa semangat kerja para karyawan dikategorikan baik, itu terlihat dari hasil rekapitulasi variabel semangat kerja yang mana dari tiap dimensinya dalam kategori baik.
2. Kinerja karyawan di PT. bangkinang cukup baik berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada kinerja karyawan yang dengan adanya semangat kerja dari para karyawan.
3. Pengaruh semangat kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden dan berada diposisi baik, dimana dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel semangat kerja. Tapi berpengaruhnya semangat kerja cukup berdampak positif dari kinerja karyawan pada PT. bangkinang tersebut, disebabkan cukup baiknya kinerja perusahaan tersebut.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang, adapun saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya peningkatan kualitas kinerja yang selalu melakukan masukan dari perusahaan terutama pimpinan perusahaan agar semangat kerja karyawan terus dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar semangat

kerja karyawan itu bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

2. Pimpinan perusahaan PT. Bangkinang agar lebih meningkatkan dan memperhatikan kualitas masing-masing kinerja karyawan dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai.

Perusahaan PT. Bangkinang harus memperhatikan lagi mengenai kinerja karyawan. Maka pimpinan perusahaan PT. Bangkinang sebaiknya selalu mempertahankan semangat kerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat meningkatk

Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Simajuntak, 2005. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mathis, John. H, Jackson. (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia Terjemahan*, Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2006.

Husein Umar, 2003, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia

Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta. Ridwan, & Sunarto, H, *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung, 2007.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka pelajar. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- Dressler, G. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Index, Jakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.