

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang Pada PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

IMRIALIS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE-RIAU)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : imrialisbatuah@gmail.com

Abstract : This research aims to determine the influence of work enthusiasm on the performance of warehouse employees at PT. Capella Dinamik Nusantara. The sample in this research was 34 people with quantitative data processing methods. The results of this research hypothesis test are $t_{count} 3.945 > 2.03452$ and also a significance level of $0.000 < 0.005$. And the results of the hypothesis test in this research are that work morale has a significant effect on the performance of warehouse employees at PT Capella Dinamik Nusantara. The simple regression equation is as follows $Y = 29.604 + 0.547$ Meanwhile, the relationship between work morale and employee performance in the warehouse section of PT Capella Dinamik Nusantara is positive as evidenced by the results of the regression coefficient (b) of 0.547, which means that every increase in work morale in the warehouse section of PT Capella Dinamik Nusantara Besar influences work morale on employee performance in the warehouse section. PT Capella Dinamik Nusantara is 32.7%.

Keywords: Work Morale, Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di

dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya kinerja maka Karyawan akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja maka Karyawan akan mudah putus asa bila akan mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Capella Dinamik Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan penjualan sepeda motor yang bermerek Honda yang kemudian dipasarkan kepada konsumen. Berikut adalah data karyawan bagian gudang pada PT. Capella Dinamik nusantara cabang Pekanbaru 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan bagian gudang pada PT. Capella Dinamik
Nusantara, Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2018	33
2.	2019	34
3.	2020	30
4.	2021	30
5.	2022	34

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara, Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah Tenaga Kependidikan (Tendik) Non PNS Bagian Umum di tahun 2018 sebanyak 43 orang, di tahun 2019 yaitu sebanyak 44 orang, pada tahun 2020 terjadi kenaikan jumlah Pegawai sebanyak 50 orang, pada tahun 2021 jumlah Pegawai berkurang sebanyak 49 orang, dan pada tahun 2022 jumlah Pegawai berada di angka 48 orang. Keseluruhan Pegawai tenaga Kependidikan di Bagia Umum Rektorat UIN Sultan Syarif Kasim Riau sebanyak 48 orang di akhir tahun 2022.

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa jumlah karyawan bagian gudang pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru jumlah pada tahun 2018 berjumlah 33 orang, tahun 2019 berjumlah 34 orang, pada tahun 2020 sebanyak 30, tahun 2021 sebanyak 30 orang terjadi kenaikan dan pada tahun 2022 berjumlah 35 orang.

Berikut dapat di lihat unit masuk dan unit keluar pada PT. Capella Dinamik Nusantara lima tahun terakhir

Tabel 2
Unit masuk dan keluar sepeda motor pada PT. Capella Dinamik
Nusantara Pekanbaru 2023

Tahun	Unit masuk (unit motor)	Unit keluar (unit motor)	%
2018	95.000	93.000	97,89
2019	90.000	87.000	96,66
2020	67.000	63.100	94,17
2021	86.000	80.300	93,37
2022	90.000	83.100	92,33

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 2023

Dapat diketahui bahwa unit yang keluar pada tahun 2018 adalah 97,89%. Tahun 2019 unit keluar sepeda motor merek Honda adalah 96,66% dan tahun 2020 turun menjadi 94,17% diakibat oleh dampak virus corona. Tahun 2021 unit keluar sepeda motor merek Honda mulai meningkat sedikit sebesar 93,37% dan

pada 2022 unit keluar sepeda motor merek Honda meningkat sebesar 92,33% yang hampir mendekati target. Sehingga 5 tahun terakhir penjualan sepeda motor merek Honda turun diakibatkan oleh dampak dari covid 19 dan mulai meningkat lagi setelah covid 19 mulai hilang.

Tabel 3
Absensi karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja/tahun	Total hari kerja karyawan	alpa	Terlambat masuk	%
2018	33	262	8646	25	44	0,80%
2019	34	260	8840	26	49	0,85%
2020	30	259	7770	20	32	0,67%
2021	30	260	7800	24	43	0,86%
2022	35	261	9135	25	47	0,79%

Sumber : : PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 2023

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2013:13) menyatakan: "Kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya 17 manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian."

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Semangat Kerja

Moekijat (2012:130) menyatakan bahwa semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Mackenzie (2012:92) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan mental dimana individu merasa nyaman dan percaya diri dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah kondisi dimana guru melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012:7-8).

Indikator semangat kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito dalam Erlinda Listyanti Purwaningrum (2014) memiliki indikator semangat kerja adalah :

1. Prersensi
2. Disiplin kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Produktivitas kerja

Kinerja

Sudarmanto (2014: 8) kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil Bernardin menyatakan bahwa kinerja

merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas- aktivitas selama periode waktu tertentu.

Levinson dalam buku Marwansyah (2012:229) mendefenisikan kinerja dan beberapa istilah lain yang terkait sebagai berikut:

1. Kinerja, adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Penilaian kinerja, adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sekelompok orang..
3. Periode penilaian, adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seseorang karyawan, hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

Indikator kinerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (Anissa Nur Safitri, 2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. inisiatif

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam jurnal seprima yenti (2019:3) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal. Dalam jurnal safirah syihab dkk (2020:194) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh antara semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Capella Dinamik Nusantara cabang Pekanbaru yang beralamat Jl. Soekarno – Hatta No. 88 Kel, Labung Baru., Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Gudang pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru tahun 2022 yang berjumlah 34 orang, dikarenakan populasi relative sedikit maka populasi dijadikan sampel dengan metode Sensus Sampling yaitu populasi dijadikan sampel yaitu 34 Orang.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu:

- Teknik pengumpulan data kepustakaan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku dan literature yang relevan.
- Teknik Pengumpulan Data Lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) yang dikutip

dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Husein Umar, 2008:70-71), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan pengolahan data dibantu software SPSS. Adapun rumus regresi linier sederhana:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X : Semangat kerja

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

Analisis dan Pembahasan

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan rekapitulasi data dan didapat outputnya sebagai berikut:

Tabel 4
Rekapitulasi semangat kerja

No	Kategori					Rata rata
	SS	S	CS	TS	STS	
1	10	12	12	0	0	3,94
2	13	13	7	1	0	4,11
3	9	14	11	0	0	3,94
4	9	14	11	0	0	3,94
5	13	10	10	1	0	4,02
6	10	11	9	4	0	3,67
7	9	12	11	2	0	3,82
8	13	13	7	1	0	4,11
9	15	12	7	0	0	4,23
10	10	13	10	1	0	3,94
11	14	13	7	0	0	4,20
12	14	13	7	0	0	4,11
13	15	12	7	0	0	4,23

14	13	17	4	0	0	4,26
15	10	11	9	4	0	3,79
jmlh	177	188	130	15	0	4,03

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan data pada di atas, diatas dapat memperlihatkan tanggapan responden yang rata-rata tertinggi adalah 4,26 dari pernyataan Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisien dan efektifitas dalam bekerja. Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,67 dari pernyataan Karyawan menggunakan tanda pengenalan pada

saat bekerja bukan karna adanya paksaan. Secara keseluruhan terhadap semua variabel dari semangat kerja (X) dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4,03 (setuju). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja pada PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru berada pada kategori Baik.

Tabel 5
Rekapitulasi kinerja

No	Kategori					Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS	
1	14	13	7	0	0	4,20
2	14	13	6	1	0	4,17
3	15	12	7	0	0	4,23
4	11	18	5	0	0	4,17
5	24	10	0	0	0	4,70
6	9	15	7	3	0	3,88
7	9	21	3	1	0	4,11
8	13	14	7	0	0	4,17
9	14	16	4	0	0	4,29
10	12	12	8	2	0	4,00
11	14	13	7	0	0	4,20
12	13	13	7	1	0	4,11
13	15	12	7	0	0	4,23
14	13	17	4	0	0	4,26
15	9	15	7	0	0	3,88
Jmlh	199	214	86	11	0	4,17

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan data pada di atas dapat memperlihatkan tanggapan responden yang rata-rata tertinggi adalah 4,70 dari pernyataan Kemampuan karyawan melakukan pekerjaan yang lain ketika rekannya sedang tidak hadir, sedangkan rata-rata terendah adalah 3,88 dari pernyataan Apabila ada pekerjaan tambahan

dapat dikerjakan tepat waktu. Secara keseluruhan terhadap semua variabel dari kinerja (Y) dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4,17 (setuju). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru sudah berada pada kategori Baik.

Tabel 6
Uji regresi linier sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	29.604	8.431		3.511	,000
Semangat kerja	.547	,139	.572	3.945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2024

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 29.604 + 0,547X$$

Angka-angka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) adalah 29,604 artinya jika semangat kerja tidak mengalami perubahan (tetap) maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 29,604
2. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja (b) sebesar 0,547 menunjukkan jika variabel semangat kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,547 satuan.

Uji Determinasi

Tabel 7
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,308	5,183

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,327. Artinya besar pengaruh variabel bebas (semangat kerja) terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil regresi sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas dalam hal ini semangat kerja meningkat satu satuan, maka variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,547 satuan.

(kinerja karyawan) sebesar 32,7%. Sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji t.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.604	8.431		3,511	,000
Semangat kerja	,547	,139	,572	3,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2023

Sehingga dapat dilihat Uji t ini dilakukan untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% atau (0,05). Dan derajat kebebasan (df) = 34 – 2 = 32. Maka hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} 2.03693. Menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 3,945 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.03452. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,945 > 2,03452), dengan signifikansi 0,000 < 0,005 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

SIMPULAN

1. Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel semangat kerja dan variabel kinerja karyawan bagian gudang pada PT Capella Dinamik Nusantara adalah setuju.
2. Persamaan regresi sederhana $Y = 29,604 + 0,547 X$ artinya konstanta (a) sebesar 29,604 berarti pada saat semangat kerja tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara

masih tetap diperoleh sebesar 29,604. Sedangkan hubungan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,547 yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi pada PT Capella Dinamik Nusantara satu satuan maka akan dapat menaikkan semangat kerja sebesar 0,547 satuan.

3. Hasil uji hipotesis penelitian ini adalah t hitung $3,945 > 2,03452$ dan juga tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Dan hasil uji

hepotesis dalam penelitian ini adalah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Capella Dinamik Nusantara dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar $0,327$. Artinya besar pengaruh variabel bebas (semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar $32,7\%$. Sedangkan sisanya sebesar $67,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armayani, Dian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish: Yogyakarta
- Desseler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Refi Arni. 2017. *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar*. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar Rian Dani. 2018. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau dengan Judul *Pengaruh Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harahap, Sandhi Fialy, Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 122-123
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martono, Nanang., 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Khornelis Dehotman 2020, *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Zanafa Pekanbaru*
- Laksarini, Riayana Fitri. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. Skripsi, Stikes Bhakti Husada Mulia.
- Martono, Nanang., 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwaningrum dkk. 2014. *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan di PT. Aggiomultimex Sidoarjo*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Safitri, Anissa Nur. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan,*

- Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11 (2), 17
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta,