

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT “PPA” Cabang Pekanbaru

Oleh

Putra Budi Ansori¹
Nursalina²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : pbansori@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work spirit on employee performance at PT "PPA" Pekanbaru Branch. The research employs a quantitative approach using observation and questionnaire data collection techniques. The population and sample consist of 32 employees. Data were analyzed using simple linear regression with SPSS version 25. Validity tests show all statement items are valid (r count > 0.349) and reliable (Cronbach's Alpha > 0.6). The Kolmogorov-Smirnov normality test indicates normally distributed data (sig. $0.200 > 0.05$). Regression analysis yields the equation $Y = 28.129 + 1.310X + e$, with t count (6.663) $> t$ table (2.042) and significance $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination shows work spirit influences employee performance by 59.7%, while 40.3% is influenced by other variables. The conclusion is that work spirit significantly affects employee performance at PT "PPA" Pekanbaru Branch. Higher employee work spirit correlates with increased performance.*

Keywords: *work spirit, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberi tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja yang baik, agar mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor semangat kerja. Semangat kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya semangat kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target

perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan

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 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 karywan 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. “PPA”.

PT. “PPA” merupakan perusahaan yang bergerak dibidang stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) yang tersebar di wilayah Sumatera Bagian Utara, Riau dan Jawa Barat. “PPA” Pekanbaru dengan nomor registrasi 16/1979 diterbitkan pada tahun 2015.

Tabel 1

Rekap Kehadiran Karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	33
2.	2020	31
3.	2021	31
4.	2022	32
5.	2023	32

Sumber: PT. “PPA” Cabang Pekanbaru, 2024

Berdasarkan Tael 1 diatas, terlihat bahwa lima tahun terakhir berkurang dan bertambah namun tidak dari tahun 2019, Hal ini dapat mengindikasikan semangat kerja

dari karyawan PT. “PPA” pada masih sangat rendah, sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Tabel 1

Rekap Kehadiran Karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pegawai Yang Masuk	Pegawai Yang Keluar
1	2019	33	0	0
2	2020	31	0	2
3	2021	31	0	0
4	2022	32	1	0
5	2023	32	0	0

Sumber : PT. “PPA” Cabang Pekanbaru, 2024

Dari Tabel 2 diatas dijelaskan bahwa pegawai atau karyawan yang keluar masuk pada kantor PT. “PPA” cabang Pekanbaru panam, dari tahun ketahun mengidentifikasi melemahnya semangat ataupun disiplin kerja

karyawan, berkaitan dengan kedisiplinan karyawan pada kantor PT. “PPA” cabang Pekanbaru panam. Berikut absensi kinerja karyawan PT. “PPA”:

Tabel 2
Rekap Kehadiran Karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Setahun	Rekap Pelanggaran (Hari)			Jumlah Pelanggaran	Persentase Pelanggaran
			Terlambat	Pulang Cepat	Alfa		
2019	33	9216	108	96	45	249	2,70
2020	31	9792	102	88	48	238	2,43
2021	31	9792	111	102	54	267	2,73
2022	32	9792	128	90	62	280	2,86
2023	32	9792	136	108	64	308	3,15

Sumber : PT. “PPA” Cabang Pekanbaru, 2024

Pada Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan pelanggaran kehadiran karyawan cenderung meningkat setiap tahunnya. Ketitidak hadiran karyawan tersebut bisa diambil kesimpulan kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan. Dari tabel di atas gdatap diambil kesimpulannya jumlah keseluruhan sanksi

cenderung meningkat setiap tahunnya. Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku.

Tabel 3
Rekap Saksi Disiplin Karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru

No	Jenis	Pelanggaran
1	Teguran	a. Terlambat datang b. Lambat melayani konsumen c. Memakai baju kurang sopan
2	SP 1	a. Tidak masuk 1 hari tanpa keterangan yang jelas b. Merusakkan peralatan dan perlengkapan kantor c. Selisih dalam membuat laporan harian
3	SP 2	a. Tidak masuk 2 hari berturut-turut tanpa keterangan yang jelas b. Memanipulasi data penjualan c. Membuat laporan Fiktif
4	SP 3	a. Tidak masuk 3 hari berturut-turut tanpa keterangan yang jelas b. Tidak masuk sebanyak 12 hari dalam setahun tanpa keterangan yang jelas c. Merugikan perusahaan secara disengaja
5	PHK	Setelah mendapat SP3 dan masih juga melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan

Sumber : PT. “PPA” Cabang Pekanbaru, 2024

Tabel 4 diatas adalah jenis pelanggaran dan juga sanksi yang doterima

oleh karyawan jika melakukan pelanggaran disiplin. Pimpinan harus memeberikan contoh

yang baik, disiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dari tabel diatas dan fenomena yang terjadi dan gejala-gejala yang dapat dilihat oleh penulis merasa tertarik dan berminat mengajukan hal diatas menjadi sebuah usulan penelitian dengan judul "Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. "PPA" cabang pekanbaru".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Sosiawan dengan judul "pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS ketenagakerjaan cabang pekanbaru panam" Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam, dengan jumlah responden sebanyak 32 orang pegawai Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 16.918 + 0.777 X$, yang artinya Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut nilai sebesar 16.918 artinya tanpa adanya Semangat Kerja (X), atau nilai Semangat Kerja (X) nol (0) maka Disiplin kerja hanya sebesar 16.918 satuan. Sedangkan jika nilai variabel Semangat Kerja (X) jika naik sebesar satu satuan, maka Disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.777 satuan Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.879 sedangkan untuk nilai tabel diperoleh sebesar 2.042, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung (5.879) dari t_tabel (2.042), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja (X) terhadap Disiplin kerja (Y) pada Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Berdasarkan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0.535 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas Semangat kerja (X) terhadap variabel terikat Disiplin kerja (Y) sebesar 53.5% sedangkan sisanya sebesar 46.5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini

Penelitian ini dilakukan oleh Putri Indah Sari dengan judul "pengaruh Semangati terhadap pretasi kerja guru di SDIT Az;zuhra islamic school pekanbaru" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja guru di SDIT Az-Zuhra Islamic School Pekanbaru Penelitian ini dilaksanakan pada SDIT Az-Zuhra Islamic School Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. Ketitiran Garuda Sakti-Pekanbaru-Panam. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 37 orang. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier sederhana. Dari hasil linier sederhana $Y = 19,814 + 0,349X$ menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,349, yang artinya Prestasi Kerja bernilai positif. Dari hasil uji t diperoleh thitung sebesar, 4, 113 > 2,03011 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $sig < 0,05$ hal ini berarti bahwa semangat kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,326. Artinya bahwa variabel semangat kerja memberikan pengaruh sebesar 32,6% terhadap Prestasi Kerja SDIT Az-Zuhra Islamic School Pekanbaru sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Riayana Fitri Laksarini Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Berdasarkan data sekunder RSI Siti Aisyah Madiun, rerata turnover karyawan non medis 2017 sebesar 10,8% dan absensi keterlambatan masuk kerja bulan oktober-november 2017 lebih dari 50% yang melebihi ketetapan rumah sakit menggambarkan bahwa semangat kerja karyawan non medis di RSI Siti Aisyah Madiun masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RSI Siti Aisyah Madiun

sebanyak 88 karyawan. Sampel yang diperoleh sebanyak 47 responden. Teknik sampling menggunakan proposional random sampling. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner semangat kerja dan kinerja, kemudian dianalisis menggunakan uji Kendall tau. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan non medis RSI Siti Aisyah Madiun memiliki semangat cukup dengan kinerja cukup. Hasil uji korelasi Kendall tau menunjukkan nilai $p \text{ value } 0,026 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja. Dan hasil koefisien korelasi semangat kerja dengan kinerja sebesar 0,313 yang berarti keeratan hubungan cukup. Saran dari penelitian ini adalah RSI Siti Aisyah Madiun dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan non medis dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperbaiki kesejahteraan, memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawan baik lama maupun baru agar karyawan loyal terhadap rumah sakit sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Kinerja

Menurut Litjan Poltak Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2018:480).

Menurut Wilson Bangun (2018:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan

yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) Jurnal Anggalia Wibasuri menyatakan bahwa kata kinerja merupakan terjemahan dari kata Performance yang mempunyai arti melakukan, hasil atau tingkat, keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa factor penting yang berpengaruh terhadap peningkatannya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan kesekolah terlambat, tidak berada disekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain lain, bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir.

Menurut Kaswan (2016 : 179) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individual Yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifatsifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya. Variabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di sebuah tempat kerja. Pendidikan termasuk dalam variabel individual seseorang yang dapat dinilai dari bagaimana seorang tenaga kerja memiliki pengetahuan yang luas yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Sedangkan untuk masa kerja termasuk dalam variabel individu yang dapat dinilai dari seberapa banyak pengalaman yang diperoleh oleh

seorang tenaga kerja ketika sedang dalam bekerja baik dapat dilihat dari usia maupun kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masa kerja disini berarti kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan dimana semakin tenaga kerja memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan (Kashmir, 2016:189-193). Faktor-faktor inilah yang menjadi alasan penelitian dimana tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kerja

b. Variabel situasional yaitu terdiri dari :

- 1) Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
- 2) Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
- 3) Faktor Kemampuan Secara Psikologis Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 4) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Penilaian kinerja karyawan atau

disebut juga dengan *performance appraisal* adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk memberikan *feedback* terkait kecakapan karyawannya dalam menjalankan tugas. Ada beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan, di antaranya adalah:

- 1) Untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian atau kontribusi yang dilakukan karyawan.
- 2) Merupakan kesempatan untuk menerima promosi dan/atau bonus.
- 3) Untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan pelatihan atau pendidikan tambahan yang berkaitan dengan pengembangan karir.
- 4) Untuk meningkatkan keterampilan.
- 5) Untuk memotivasi karyawan dalam pengembangan karir dan membuat mereka merasa terlibat.
- 6) Untuk membuka diskusi antara karyawan dan perusahaan mengenai target jangka panjang individu atau organisasi.

Ada beberapa indikator untuk mengukur atau menilai kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang

seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- 6) Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asing disebut moral merupakan faktor yang sangat penting dimiliki oleh setiap guru sehingga mereka menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat kerja, oleh karena itu setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya adalah:

Menurut Wereng dkk., (2016 : 261) menyatakan semangat kerja guru adalah apa yang guru yakini dan rasakan, semangat kerja tidak bisa diraba, tidak bisa dilihat diisolasi. Namun sangat mungkin untuk menentukan semangat kerja seseorang melalui pengamatan yang teliti terhadap cara orang tersebut bekerja.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2017: 94) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Westra

(Nurmansyah, 2018:151).

Menurut Nitisemito yang dikutip Kembali oleh Darmawan (2013:77) menjeskan bahwa 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 dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka sekolah akan memperoleh banyak prestasi seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

Pencerminan dari sikap individu atau sekelompok individu terhadap kerja atau kerjasama disebut semangat kerja. Definisi semangat kerja (*working morale*) adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental individu atau kelompok di mana terjadi kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan organisasi. Individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kemauan batiniahnya sendiri dan dengan senang hati, tanpa paksaan dari luar dirinya

Dengan adanya semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi di kalangan anggota organisasi, mereka akan bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugastugas mereka dengan hasil yang memuaskan. Semangat kerja adalah sikap dari sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab dan gairah kerja yang tinggi, mematuhi peraturan dan hukum, serta memiliki hubungan erat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Semangat kerja juga berarti keinginan sekelompok individu untuk bekerja sama melalui disiplin bersama demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Pembinaan semangat kerja guru perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup guru di sekolah. Oleh karena itu sekolah harus berupaya untuk memelihara semangat kerja guru dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari sekolah tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Metode pendekatan untuk memperbaiki semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, tergantung dari indikator semangat kerja apa yang menjadi masalah di perusahaan. Nurmasyah (2018:154-155) memberikan beberapa panduan perbaikan semangat kerja sebagai berikut :

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan, dengan membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mendesain ulang seluruh pekerjaan sesuai dengan unsur-unsur perilaku seperti adanya otonomi, variasi kerja, dan umpan balik dari karyawan.
- 3) Komunikasi dari hati kehati.
- 4) Meminta saran dari karyawan untuk kemajuan perusahaan.
- 5) Mendorong kreatifitas.
- 6) Pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 7) Menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Nurmansyah (2018:154) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

- 1) Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (overlap).

- 2) Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan menantang.
- 3) Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- 4) Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
- 5) Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung keberhasilan kerjasama kelompok.
- 6) Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 7) Pengaturan waktu kerja yang baku.

Menurut Hasibuan (2017:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Menurut Handoko (2017:13) Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut . Nitisemito (2019 : 167), yaitu :

- 1) Upah yang rendah. Upah yang rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
- 2) Lingkungan kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.
- 3) Kurangnya disiplin kerja. Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- 4) Gaya kepemimpinan yang buruk. Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.
- 5) Kurang informasi. Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana pegawai mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Agustini (2011:64) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, dan perasaan karyawan. Variabel semangat kerja dapat diketahui dari indikator dibawah ini, yaitu :

- 1) Disiplin Usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan pegawai pada atasan dan jam kerja.
- 2) Kerja sama Kerja sama dapat dilihat dari kesedian pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Kepuasan kerja Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesame pegawai.
- 4) Tanggung jawab Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknyadan tepat waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil.

Dwiyanto dalam Busro (2018:335),

mengukur semangat kerja birokrasi publik berdasarkan indikator dibawah ini, yaitu :

- 1) Produktivitas. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.
- 2) Kualitas Layanan. Kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.
- 3) Responsivitas. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
- 5) Akuntabilitas. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat.

Untuk mengukur semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat, penulis menggunakan pendapat Dwiyanto karena penulis ingin melihat sejauh mana pegawai Kantor Camat Simpang Empat dapat menerapkan dan melaksanakan dimensi semangat kerja tersebut seperti pemberian layanan kepada masyarakat dan melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi pada Kantor

Camat Simpang Empat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru dengan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data skunder. Adapun populasi dan sampel penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Selanjut dilakukan uji instrumen sebelum disebarkan kepada para responden meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas.

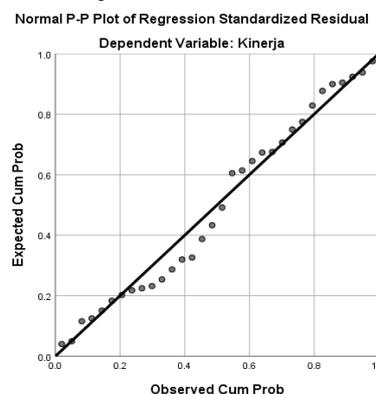
Setelah kuisiner terkumpul kembali, selanjutnya data penulis olah menggunakan aplikasi SPSS versi, 2,5 untuk menguji hipotesis penelitian yang meliputi Uji Regresi

linier sederhana, uji Parsial (uji T) dan uji Koefisien Diterminasi (uji R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas diperoleh bahwa semua pernyataan untuk indikator variabel Independet maupun Dependent r hitung variabel > r table (0,349). Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid. Selanjutnya hasil Uji Reliabilitas diperoleh bahwa nilai *Cornbarh’s Alpha* variabel Semangat kerja (Independent) adalah 0,891 dan Kinerja (Dependent) adalah 0,936 artinya jauh di atas 0,6 sehingga masuk dalam kategori reliabel dan baik sekali. Sementara hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas (Normal P Plot)



Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada *Normal PP Plot* menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model

regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian untuk menguatkan hasil tersebut, dapat dilihat dari uji *Kolmogorov Smirnov* berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.76768884
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.075
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Dari Tabel 5 diatas dapat diketahui nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar 0,200 > 0,05. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.129	5.833	
	Semangat Kerja	1.310	.197	.809

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

$$Y = a + \beta X + e$$

$$Y = 28,129 + 1,310 X + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

Nilai konstanta (a) sebesar 28,129.

Artinya adalah apabila semangat kerja karyawan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru sebesar 28,129.

Diperoleh nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 1,310. Artinya adalah bahwa setiap semangat kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru sebesar 1,310 dan sebaliknya.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat diketahui nilai t hitung sebesar 6,663 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (6,663) > t tabel (2,042) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. “PPA” Cabang Pekanbaru. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.583	5.86303

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari Tabel 5.24 diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,597 atau 59,7%. Artinya adalah bahwa sebesar 59,7% kinerja karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh semangat kerja. Sedangkan sisanya 40,3% (100% – 59,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan serta harapan-harapan dan merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu ingin meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawannya. Salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bersumber dari dalam diri karyawan atau biasa disebut dengan semangat kerja. Menurut Nitisemito (2019) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu beliau juga menjelaskan bahwa semangat kerja juga merupakan suatu sikap seseorang atau kelompok untuk mencurahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama. Semangat kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi individu, tim kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan semangat kerja yang kuat, individu akan cenderung lebih proaktif, kreatif dan berdedikasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemudian kinerja karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru secara umum juga menunjukkan hasil yang sudah baik. Dan dari pengujian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin

rendah semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru adalah sebesar 59,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riayana Fitri Laksarini yang mendapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Nikmatul Husna (2022) yang mendapatkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur dengan determinasi 15,2%.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Jika seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan merangsang dirinya untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kesimpulan

Hasil penelitian mendapatkan bahwa karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemudian kinerja karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru secara umum juga menunjukkan hasil yang sudah baik. Dan dari hasil pengujian didapatkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. "PPA" Cabang Pekanbaru. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin rendah semangat kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. “PPA” Cabang

Pekanbaru adalah sebesar 59,7%

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Handoko, T. Hani 2016 *Manajemen* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husna, Nikmatul. (2022). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB) Vol. 1 No. 2 Edisi Juli-Desember*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Putri Indah Sari dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru di SDIT Az;zuhra islamic school pekanbaru
- Riayana Fitri Laksarini Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat
- Sosiawan dengan judul “pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS ketenagakerjaan cabang pekanbaru panam” Skripsi STIE Riau
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan* . Jakarta: Prenadamedia
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*.Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto 2015 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Klasik* Jakarta: Rineka Cipta
- Supranto, J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group