

THE EFFECT OF WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KFC BRANCH OF SUDIRMAN PEKANBARU

Yogie Rahmat

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Email: yogierahmat400@gmail.com

ABSTRACT

This research conducted in KFC (Kentucky Fried Chicken) Branch Sudirman Pekanbaru. This study aims to determine the effect of work morale on employee performance at the Sudirman Pekanbaru KFC with as many samples 30 employee. Based on the results of the study, it is known that there is an influence of work spirit with the regression equation $Y = 23.423 + 0,464 X$. Based on the results of the T test, T_{hitung} as big $3.496 > T_{tabel} (2,048)$ with sig $(0,002) < 0,05$. The meaning is that the independent variable (morale) has a significant effect on the dependent variable (employee performance) on the Sudirman branch of KFC in Pekanbaru. Based on the Determination Coefficient The magnitude of the effect of work morale on the performance of employees of sudirman kota pekanbaru KFC is equal to 30,4%. While the remaining 69.6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Work Spirit, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan.

Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang

sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari modal yang tinggi, atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerja dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaiknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel semangat kerja. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan KFC cabang Sudirman pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2017.

Tabel 1

Jumlah data karyawan KFC cabang sudirman tahun 2013 sampai dengan 2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2013	31 orang
2	2014	31 orang
3	2015	31 orang
4	2016	31 orang
5	2017	31 orang

Sumber: data karyawan KFC cabang Sudirman, 2018.

Dari tabel diatas dapat dilihat dari tahun 2013 hingga tahun 2017 jumlah karyawan KFC Sudirman tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan, yaitu sebanyak 31 orang. Dengan rincian jumlah karyawan laki-laki 15 orang dengan persentase 48,8% dan karyawan perempuan 16 orang dengan persentase 51,2%.

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

Dalam pencapaian target perusahaan juga harus diperhatikan tingkat kehadiran karyawan bagian operasional. Karena dalam kegiatan operasional, kehadiran karyawan sangat penting. Kurangnya tingkat kehadiran karyawan akan mengurangi pencapaian target yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel data perkembangan absen karyawan pada KFC cabang Sudirman

Tabel 2
Data Absensi Karyawan Pada KFC cabang Sudirman 2013-2017

Tahun	Karyawan	Jumlah kerja/tahun	Alfa	Telat masuk	Pulang cepat	Jumlah (pelanggan)	%
2013	31	317	12	9	18	39	87,69
2014	31	317	10	11	9	30	90,53
2015	31	317	9	10	20	39	87,69
2016	31	317	6	14	6	26	91,79
2017	31	317	11	13	17	41	87,06

Sumber: KFC cabang Sudirman 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada KFC cabang Sudirman pekanbaru. Pada tahun 2013 berjumlah 31 absensi dengan absensi alfa 12 orang, telat masuk 9 orang, dan cepat pulang 18 orang, tahun 2014 berjumlah 31 absensi dengan absensi alfa 10 orang, telat masuk 11 orang dan cepat pulang 9 orang, tahun 2015 berjumlah 31 absensi dengan absensi alfa 9, telat masuk 10 dan cepat pulang 20 orang, tahun 2016 berjumlah 31 absensi dengan absensi alfa 6 orang dan telat masuk 14 orang, dan cepat pulang 6 orang, tahun 2017 31 absensi dengan absensi alfa 11 orang, telat masuk 13 orang, dan cepat pulang 17 orang.

Dari tabel diatas dapat dilihat juga persentase absen karyawan meningkat dari tahun sebelumnya ini membuktikan bahwa semangat kerja karyawan KFC cabang Sudirman menurun dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul : "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KFC cabang Sudirman Pekanbaru

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2015: 260)

Menurut Sunyoto (2012: 18) kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014: 150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Pentingnya Kinerja

Bila para karyawan gagal berperan secara wajar, seorang pimpinan harus menilai penyebab masalah tersebut. Dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang pimpinan dapat menggunakan strategi - strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja para guru agar dapat memenuhi standar.

Anwar (2004: 10) menjelaskan bahwa kinerja guru penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Pendapat ini menjelaskan bahwa, kinerja karyawan penting dalam upaya mengembangkan kualitas kerja dan membina karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor tersebut terdiri dari beberapa faktor.

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. David C. McClelland dalam Mangkunegara (2015:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif prestasi dengan pencapaian kinerja.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

- f. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. (Nitisemito, 2002: 108). Bahkan atau turunnya/rendahnya semangat dan kegairahan kerja sebenarnya dapat di ketahui dengan jalan melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu antara lain turun/rendahnya produktifitas kerja, tingkat absensi yang naik/turun dan sebagainya. Sebab turunya semangat kerja dan kegairahan kerja harus kita ketahui sebab dengan demikian dapat meningkatkan kegairahan kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Zainun dalam Darmawan (2012 : 12) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya. Steers et al. dalam Darmawan (2012 : 13), mengemukakan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu : 1. Pekerjaan yang terpecah-pecah. 2. Kerja yang berulang-ulang. 3. Terlalu sedikit menggunakan keterampilan. 4. Daur kerja pendek. 5. Kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial.

Indikator Semangat Kerja

Indikasi turunya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecah masalah secepat mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenaran terlebih dahulu, sebelum mengambil keputusan. Misalnya absensi yang tinggi adalah merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja.

Adapun indikator semangat kerja menurut tohardi (2002: 431), yaitu sebagai berikut :

- 1) Turun rendahnya produktivitas kerja
Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- 2) Tingkat absensi yang naik/turun
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- 4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

- 5) Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.
- 7) Pemogokan
Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja merupakan keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja. Menurut Anne Bruce dalam Nadjamuddin (2010:20), semangat kerja ada kaitannya dengan antusiasme dan komitmen yang pekerja bawa dalam pekerjaan mereka setiap harinya. Semangat kerja mempengaruhi motivasi untuk berkinerja.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data pokok dalam penelitian yang diperoleh langsung pihak pertama berupa hasil wawancara dan kuisioner, Umar Husein (2005; 30). Data primer dalam penelitian ini yaitu diperoleh langsung dari informan yang berupa data tentang tugas-tugas karyawan dalam memberikan pelayanan dan data dari informasi pimpinan dari hasil wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari olahan lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer, Umar Husein

(2001;130). Data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari KFC (*kentucky fried chicken*) dan instansi yang lain yang mendukung dari penelitian ini

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono (2009:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KFC (*kentucky fried chicken*) cabang sudirman pekanbaru sebanyak 31 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sugiono (2009; 62).

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dijadikan sumber memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh penelitian. Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih, Arkunto (2008:116). Mengingat populasi di KFC (*kentucky fried chicken*) hanya sebanyak 31 orang, maka sampel yang diambil sebanyak 30 orang karena peneliti merupakan bagian dari karyawan KFC (*kentucky fried chicken*) cabang sudirman kota pekanbaru.

Teknik Analisa data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan perhitungan kuantitatif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian menganalisisnya dengan deskriptif yaitu membandingkan fakta yang ada dengan teori-teori yang mendukung pembahasan. Adapun analisis kuantitatif yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin di ungkap.

Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Pengujian validitas dalam SPSS bisa menggunakan tiga metode analisis yaitu *korelasi pearson*, *corrected item correlation* dan analisis faktor, menurut Duwi Priyatno (2014:51).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner atau angket. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian yang mengukur skala rentangan (seperti pada likert 1-5) adalah *cronbach alpha*.uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Duwi Priyatno (2014;64-67).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari nilai regresi terdistribusi secara normal atau tidak model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$\text{Rumus : } Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan,

X = Kepemimpinan,

a = konstanta

b = koefisien regresi,

e = Epsilon/ tingkat kesalahan

e. Uji-t

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat (dependen), dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi menurut Duwi Priyatno (2014: 169-180) dengan rumus uji hipotesa sebagai berikut :

Ho : Pengaruh semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Pengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria pengujian hipotesis adalah :

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak

f. Koefisien Determinasi R^2 Square (R^2)

R^2 square (R^2) atau kuadrat dari R , yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Duwi Priyatno (2014:149)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan shahih jika pernyataan n pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung, dengan r_{tabel} untuk deegre of fredom (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Maka berdasarkan hasil pengujian valditas tersebut dapat di tunjuk kan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Semangat Kerja (X)	1	0.760	0.360	Valid
	2	0.423	0.360	Valid
	3	0.760	0.360	Valid
	4	0.760	0.360	Valid
	5	0.761	0.360	Valid
	6	0.378	0.360	Valid
	7	0.424	0.360	Valid
	8	0.369	0.360	Valid
	9	0.498	0.360	Valid
	10	0.458	0.360	Valid
	11	0.524	0.360	Valid
	12	0.391	0.360	Valid
	13	0.492	0.360	Valid
	14	0.453	0.360	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.613	0.360	Valid
	2	0.686	0.360	Valid
	3	0.574	0.360	Valid
	4	0.671	0.360	Valid
	5	0.696	0.360	Valid
	6	0.635	0.360	Valid
	7	0.621	0.360	Valid
	8	0.410	0.360	Valid
	9	0.638	0.360	Valid
	10	0.384	0.360	Valid
	11	0.536	0.360	Valid
	12	0.713	0.360	Valid

Sumber : olahan data hasil penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 5.32 diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Semangat Kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa 14 item pernyataan dinyatakan valid dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh kesimpulan bahwa 12 item pernyataan dinyatakan valid.

Realibilitas

Koefisien reabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat kosistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan responden dalam perhitungannya menggunakan program SPSS 17 berikut adalah hasil perhitungan yang didapatkan:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Reabilitas	Cronbac's Alpha	Keterangan
Semangat Kerja (X)	0,6	0,816	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,830	Reliabel

Sumber : olahan data hasil penelitian, 2018

Dari tabel 5.33 diketahui nilai cronbach's alpha dari variabel Semangat Kerja (X) sebesar 0,816 maka lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuisioner yang digunakan semua dinyatakan handal atau dapat di percaya sebagai alat ukur atau variabel dan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,830 maka lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuisioner yang digunakan semua dinyatakan handal atau dapat di percaya sebagai alat ukur atau variabel

Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Semangat Kerja

terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja

Karyawan)

X = Variabel independen (Semangat Kerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

setelah diolah dengan menggunakan SPSS

adalah hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regres Linier Sederhana Menggunakan SPSS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.423	7.708		3.039	.005
	Semangat Kerja	.464	.133	.551	3.496	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2018

Dari hasil pengolahan dengan SPSS seperti terlihat pada tabel 5.34 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23.423 + 0,464 X$$

1. Konstanta sebesar 23,423 artinya jika variabel terikat X (semangat kerja) nilai nya adalah 0, maka variabel terikat Y (kinerja) nilai nya yaitu sebesar 23,423.
2. Koefisien regresi variabel X (semangat kerja) sebesar 0,464 artinya jika semangat kerja mengalami kenaikan

sebesar 1 poin maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,464. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara semangat kerja dengan kinerja, semakin naik semangat kerja maka kinerja juga akan naik.

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil regresi output dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial) Menggunakan SPSS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	23.423	7.708		3.039	.005
	Semangat Kerja	.464	.133	.551	3.496	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2018

Nilai t_{tabel} dilihat pada tabel sebaran t dengan df $n-2$; $33-2=28$, sehingga didapat nilai t_{tabel} 2,048 maka dari tabel 5.35 dapat di jelaskan bahwa:

Pengujian terhadap variabel Semangat Kerja (X)

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan untuk variabel semangat kerja (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,496 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 maka diketahui nilai $t_{\text{hitung}} (3,496) > t_{\text{tabel}} (2,048)$ hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Dengan demikian berarti variabel semangat kerja (X)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada KFC cabang sudirman pekanbaru.

Uji Determinasi R Square (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Menggunakan SPSS

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 ^a	.304	.279	4.717	1.724

A. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel 5.36 diatas diperoleh angka R square sebesar 0,304 atau sebesar 30,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 30,4%. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa dimana variabel semangat kerja ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 23.423 + 0,464 X$$

2. Dengan demikian diketahui T_{hitung} sebesar $3.496 > T_{\text{tabel}} (2,048)$ dengan sig. $(0,002) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (semangat kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada KFC cabang sudirman kota Pekanbaru
3. Berdasarkan Koefisien Determinasi Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan KFC cabang sudirman kota pekanbaru sebesar 30,4%. Sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan KFC Cabang Sudirman kota Pekanbaru diantara nya sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi variable semangat kerja (X) didapat rata-rata yang terendah pada pernyataan Penempatan kerja yang baru membuat karyawan merasa nyaman yaitu dengan nilai rata-rata 3,93 disarankan agar pimpinan KFC cabang Sudirman kota Pekanbaru agar lebih memperhatikan lagi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja di KFC cabang sudirman kota Pekanbaru.
2. Dari hasil rekapitulasi variable kinerja karyawan (Y) didapat rata-rata yang terendah pada pernyataan Karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi target dengan memanfaatkan sumber daya yang ada yaitu dengan nilai rata-rata 4,00 disarankan agar karyawan pada KFC cabang sudirman kota Pekanbaru agar lebih meningkatkan kemampuan dalam bekerja baik itu dengan bertanya, menjalankan kembali SOP yang telah dibuat perusahaan ataupun mengadakan semacam pelatihan sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi kemampuan dalam bekerja.
3. Dianjurkan pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel yang lebih kompleks, sehingga diperoleh masukan yang lebih akurat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memperkaya hasil penelitian yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat: Jakarta
- Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personalial. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi., dkk. 2008. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmawan, D. (2012). "Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi". Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Dwi Priyatno, (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom: Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPUniversitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2005. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat
- Kusumawarni, Dwi, 2007. *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadjamuddin, Ihsan, 2010. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal: Jurnal Ilmiah Penelitian Manajernen MANAJERIAL Vol. 8 NO.2 September 2010
- Nuruni, Tri, (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Sd Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. Surakarta: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Questioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)

- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Sugiyono dan Rahadhini, MD, (2011). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Danlingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 1: Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Syahropi, Ishak, 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)*. Skripsi: Universitas Riau
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Triyanto, Ahmad, 2013. *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harpindo Jaya Kudus*. Skripsi: Universitas Muria Kudus
- Wardani, Aprina. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga