

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Bab ini menyajikan hasil dari analisa data berdasarkan variabel-variabel yang dipakai dalam model regresi berganda. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera (Variabel Y), dan dua variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja (variabel X_1) dan Semangat kerja (variabel X_2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Guna mendapatkan responden, pada penelitian ini diperhatikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan responden.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 berikut ini adalah klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Kota Pekanbaru.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	100%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini hanya terdiri dari karyawan laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (100%) laki-laki. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikarenakan dalam perusahaan yang diteliti posisi pekerjaannya yaitu adalah sopir, security, pick up service, dan manajer.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuisisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.2

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 3	6	20%
2	3 – 6	24	80%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data responden dengan lama bekerja 3 tahun sebanyak 6 orang (20%), lama bekerja 3–6 tahun sebanyak 24 orang (80%). Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai telah mempunyai masa kerja antara 3-6 tahun, yang menandakan para karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut terjadi karena PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru selalu mengedepankan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan memberikan timbal balik berupa loyalitas kepada perusahaan tersebut.

3 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.3 berikut adalah rekapitulasi responden berdasarkan klasifikasi usia pada PT. Siaga Melayu Sejahtera Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	8	26,66%
2	30 – 39 tahun	17	56,66%
3	40 – 49 tahun	5	16,66%
4	> 50 tahun	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas responden dengan rentang usia 20 – 29 tahun berjumlah 8 orang atau 26,66%. Responden dengan rentang usia 30 – 39 tahun berjumlah 17 orang atau 56,66%. Responden dengan rentang usia 40 – 49 tahun berjumlah 5 orang atau 16,66%. Dan responden dengan rentang usia di atas 50 tahun berjumlah 0 orang atau 0%. Berdasarkan rekapitulasi di atas, karyawan pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru didominasi oleh responden dengan rentang usia 30 - 39 tahun berjumlah 17 orang atau sekitar 56,66%

4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	0 %
2	SMP	-	0 %
3	SMA/K	28	93,33%
4	D3	2	6,66%
5	S1	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pendiskripsian karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan pendidikan, berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa ditinjau dari segi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan, terbanyak adalah SMA/K yaitu sebanyak 28 orang (93,33%) disusul tamatan D3 sebanyak 2 orang (6,66%). Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang rata-rata menengah.

B. Deskriptif Variabel

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
1	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.	11 36.7%	15 50%	3 10%	1 3.3%	0 0%	30 100%
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.	11 36.75%	13 43.3%	6 20%	0 0%	0 0%	30 100%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.	10 33.3%	16 53.3%	4 13.3%	0 0%	0 0%	30 100%
4	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu priode.	13 43.3%	9 30%	6 20%	2 6.7%	0 0%	30 100%
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja dalam satu departemen.	11 36,7%	6 20%	11 36.7%	2 6,7%	0 0%	30 100%
6	Saya mampu bekerja	7	11	11	1	0	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
7	sama dengan rekan kerja departemen lain	23.3%	36.7%	36.7%	3.3%	0%	100%
8	Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan kepada saya.	13 43,3%	13 43,3%	4 13.3%	0 0%	0 0%	30 100%
9	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	13 43.3%	14 46,7%	3 10%	0 0%	0 0%	30 100%
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.	14 46,7%	13 43,3%	3 10%	0 0%	0 0%	30 100%
10	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan.	13 43,3%	13 43,3%	4 13,3%	0 0%	0 0%	30 100%
JUMLAH		116	111	67	6	0	300
PERSENTASE		38,67%	37%	22,33%	2%	0%	100%

Sumber : *Olahan Data Spss 22*

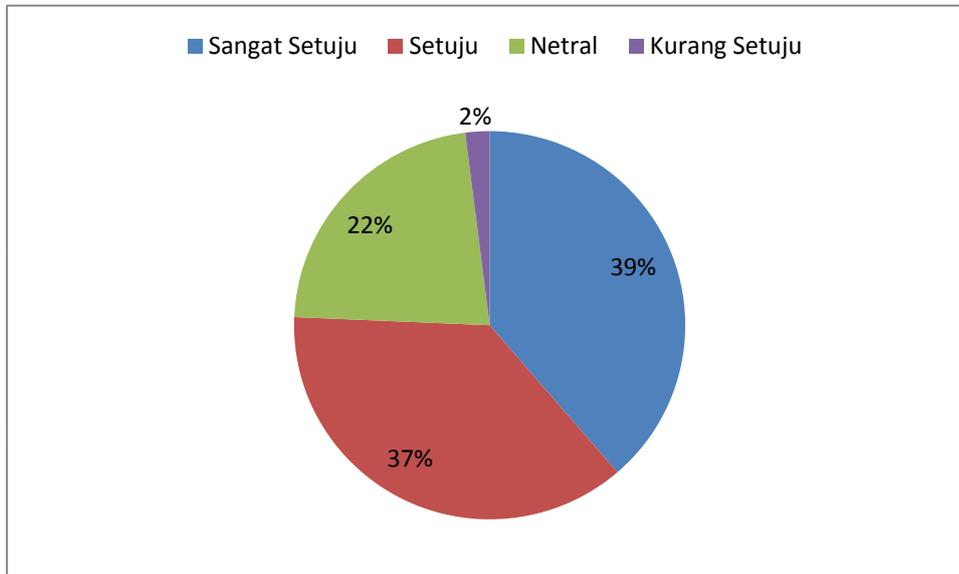
Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa sebanyak 116 tanggapan dengan persentase 38,67% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 111 tanggapan dengan persentase 37%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 67 tanggapan dengan persentase 22,33%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 tanggapan dengan persentase 2% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa kinerja karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan 38,67% responden menyatakan sangat setuju, 37% setuju, dan hanya 2% responden yang menyatakan tidak setuju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Piechart 5.1 : Tanggapan Responden Terhadap Variable Kinerja Karyawan



Dilihat dari hasil rekapitulasi data tanggapan responden pada Pie Chart 5.1 mengenai Kinerja Karyawan, pernyataan yang disajikan peneliti dalam kuisisioner untuk variabel Kinerja Karyawan mendapat jawaban tertinggi yaitu: 38,67% sangat setuju. Sedangkan jawaban terendah yaitu : 2% kurang setuju.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan. Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
1	Gaji/Upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.	9	13	8	0	0	30
		30%	43,3%	26,7%	0%	0%	100%
2	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.	7	16	7	0	0	30
		23,35	53,3%	23,3%	0%	0%	100%
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	5	16	9	0	0	30
		16,7%	53,3%	30%	0%	0%	100%
4	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.	10	14	5	1	0	30
		33,3%	46,7%	16,7%	3,3%	0%	100%
5	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.	9	14	7	0	0	30
		30,5	46,7%	23,3%	0%	0%	100%
6	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.	10	15	3	2	0	30
		33,3%	50%	10%	6,7%	0%	100%
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.	7	17	6	0	0	30
		23,3%	56,7%	20%	0%	0%	100%
8	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya.	6	17	7	0	0	30
		20%	56,7%	23,3%	0%	0%	100%
9	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.	7	17	6	0	0	30
		23,3%	56,7%	20%	0%	0%	100%
10	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani.	11	10	9	0	0	30
		36,7%	33,3%	30%	0%	0%	100%
11	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.	9	12	9	0	0	30
		30%	40%	30%	0%	0%	100%
Jumlah		90	161	76	3	0	330
Persentase		27,27%	48,79%	23,03%	0,91%	0%	100%

Sumber : Olahan Data Spss 22

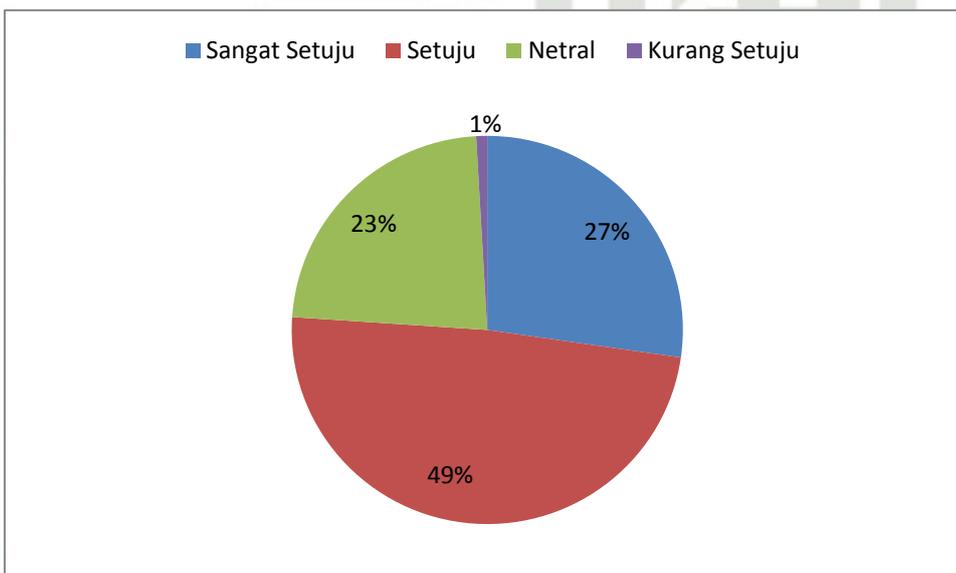
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Tabel 5.6 rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 90 tanggapan dengan persentase 27,27% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 161 tanggapan dengan persentase 48,79%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 76 tanggapan dengan persentase 23,03%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 tanggapan dengan persentase 0,91% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dapat Kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 27,27% sangat setuju, 48,79% responden menyatakan setuju dan hanya 0,91% responden yang menyatakan tidak setuju.

Piechart 5.2 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilihat dari hasil rekapitulasi data tanggapan responden pada Pie Chart 5.2 mengenai Kepuasan Kerja, pernyataan yang disajikan peneliti dalam kuisioner untuk variabel Kepuasan Kerja mendapat jawaban tertinggi yaitu: 48,79% setuju. Sedangkan jawaban terendah yaitu : 0,91% kurang setuju.

3 Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, disiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik, dan semangat kerja adalah semangat, dan moral seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara individu dan kelompok.. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan semangat kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
1	Sebagai karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera, saya memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan.	9	12	9	0	0	30
		30%	40%	30%	0%	0%	100%
2	Saya percaya pada perusahaan ini, sehingga saya patuh dengan aturan perusahaan.	11	11	8	0	0	30
		3%	36,7%	26,7%	0%	0%	100%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya.	9	13	8	0	0	30
		30%	43,3%	26,7%	0%	0%	100%
4	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu.	8	16	6	0	0	30
		26,7%	53,3%	20%	0%	0	100%
5	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja.	8	12	9	1	0	30
		26,7%	40%	30%	3,3%	0%	100%
6	Saya merasa ikut ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	8	14	5	3	0	30
		26,7%	46,7%	16,7%	10%	0%	100%
7	Saya memiliki rasa kekeluargaan terhadap	11	9	10	0	0	30
		36,7%	30%	33,3%	0%	0%	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
	rekan kerja						
8	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.	16 53.3%	4 13.3%	7 23.3%	3 10%	0 0%	30 100%
9	Saya memiliki kesanggupan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	12 40%	11 36.7%	4 13.3%	3 10%	0 0%	30 100%
Jumlah		92	102	66	10	0	270
Persentase		34,07%	37,78%	24,44%	3,70	0%	100%

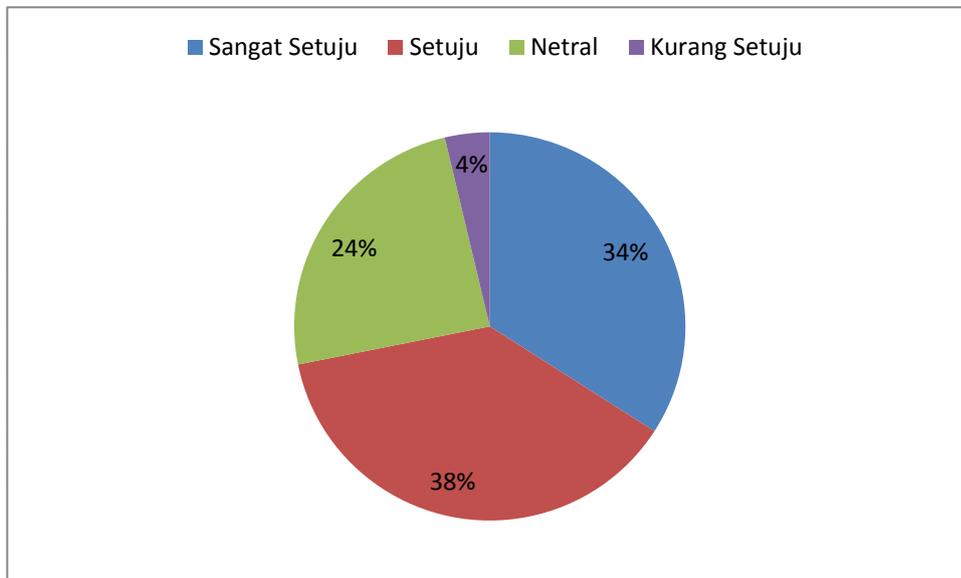
Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.7 rekapitulasi tanggapan responden mengenai pernyataan semangat kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 92 tanggapan dengan persentase 34,07% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 102 tanggapan dengan persentase 37,78%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 66 tanggapan dengan persentase 24,44%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 tanggapan dengan persentase 3,70% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel semangat kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 34,07% responden menyatakan setuju dan hanya 3,70% responden yang menyatakan tidak setuju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Piechart 5.3 : Tanggapan Responden Terhadap Variable Semangat Kerja


Dilihat dari hasil rekapitulasi data tanggapan responden pada Pie Chart 5.3 mengenai Semangat Kerja, pernyataan yang disajikan peneliti dalam kuesioner untuk variabel Semangat Kerja mendapat jawaban tertinggi yaitu: 37,78% setuju. Sedangkan jawaban terendah yaitu : 3,70% kurang setuju.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian
Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut **Ghozali (2013:53)**, suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $\geq 0,3$ atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2$. Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

Berikut adalah Tabel hasil uji validitas berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	30	0.837	0,3610	Valid
	Y2	30	0.810	0,3610	Valid
	Y3	30	0.798	0,3610	Valid
	Y4	30	0.799	0,3610	Valid
	Y5	30	0.787	0,3610	Valid
	Y6	30	0.742	0,3610	Valid
	Y7	30	0.662	0,3610	Valid
	Y8	30	0.689	0,3610	Valid
	Y9	30	0.684	0,3610	Valid
	Y10	30	0.662	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.1	30	0.912	0,3610	Valid
	X1.2	30	0.893	0,3610	Valid
	X1.3	30	0.746	0,3610	Valid
	X1.4	30	0.890	0,3610	Valid
	X1.5	30	0.869	0,3610	Valid
	X1.6	30	0.863	0,3610	Valid
	X1.7	30	0.919	0,3610	Valid
	X1.8	30	0.799	0,3610	Valid
	X1.9	30	0.941	0,3610	Valid
	X1.10	30	0.835	0,3610	Valid
	X1.11	30	0.856	0,3610	Valid
Semangat Kerja (X ₂)	X2.1	30	0.966	0,3610	Valid
	X2.2	30	0.881	0,3610	Valid
	X2.3	30	0.908	0,3610	Valid
	X2.4	30	0.771	0,3610	Valid
	X2.5	30	0.809	0,3610	Valid
	X2.6	30	0.898	0,3610	Valid
	X2.7	30	0.946	0,3610	Valid
	X2.8	30	0.912	0,3610	Valid
	X2.9	30	0.896	0,3610	Valid

Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.8, diketahui nilai r hitung semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 maka semua item pernyataan variabel yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut **Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
1	Kinerja(Y)	0,910	>	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,966	>	0,60	Reliabel
3	Semangat Kerja (X ₂)	0,964	>	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.8, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

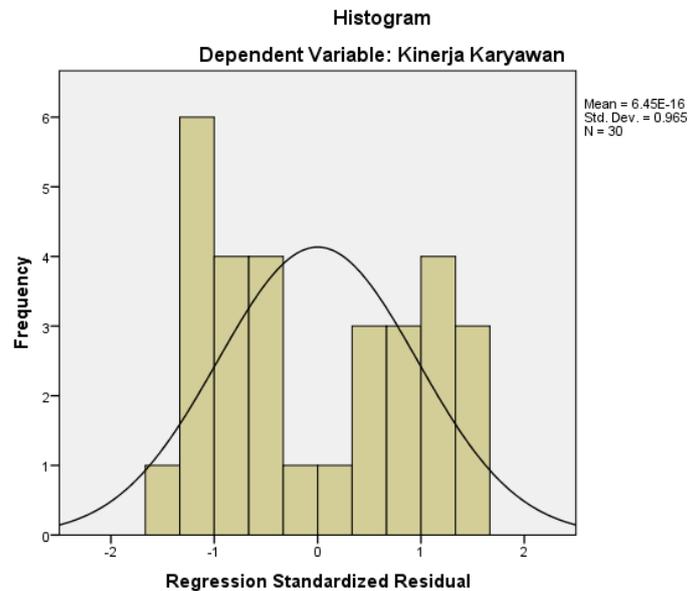
D. Uji Asumsi Klasik
F. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (**Suliyanto, 2011:69**). Atau data menyebar disepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram

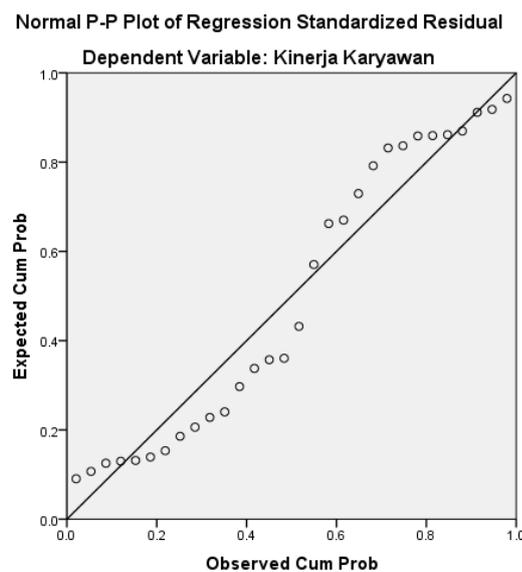
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber : Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan tampilan histogram di atas terlihat distribusi data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, yaitu tidak memiliki batasan capaian angka di kedua sisinya yang tidak terhingga nilainya. Berdasarkan uji normalitas variabel dependen memiliki distribusi normal.

Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tampilan *Normal P-P PlotRegression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Tabel 5.10 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.991	1.009
	Semangat Kerja	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan output pada Coefficients terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini, kepuasan kerja sebesar 1,009 dan semangat kerja sebesar 1,009. Dengan melihat nilai VIF (*Variance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

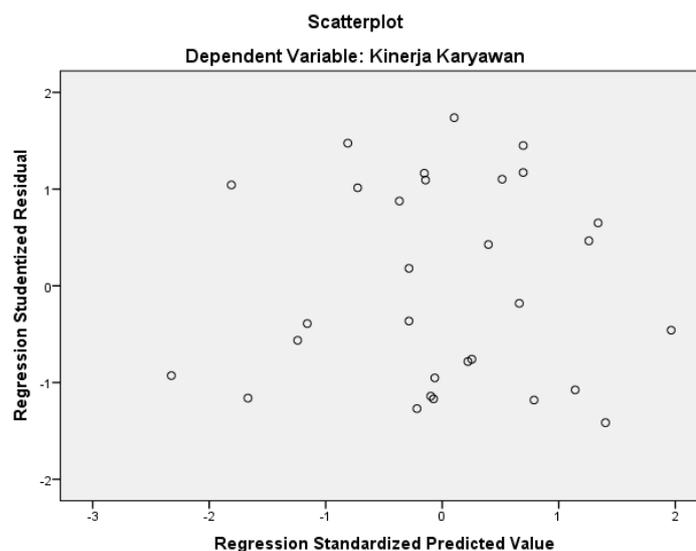
Inflation Factor) dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data Spss 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gambar di atas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada metode regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

E. Analisis Data Penelitian

F. Regresi Linier Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016: 237). Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru dilakukan analisis regresi linear berganda. Kinerja merupakan variabel dependen (Y) yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan semaangat kerja (X1,X2) yang menajdi variabel independen. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka dapat dibuat tabel pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 5.11 : Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.630	6.007	
	Kepuasan Kerja	.535	.099	.650
	Semangat Kerja	.423	.101	.502

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data Spss 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Tabel 5.11 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2,630 + 0,535X_1 + 0,423X_2 + \varepsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,630. Artinya adalah apabila kepuasan kerja serta semangat kerja pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru tetap sebesar 2,630.
- b. Nilai koefisien regresi 0,535 menyatakan kepuasan kerja pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,535.
- c. Nilai koefisien regresi 0,423 menyatakan bahwa jika semangat pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,423.
- d. Standar error (ε) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 30 - 3 : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 2,05183$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- b. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini

dapat t – statistik sebagai berikut :

Tabel 5.12 : Uji T hitung

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.630	6.007		.438	.665
Kepuasan Kerja	.535	.099	.650	5.412	.000
Semangat Kerja	.423	.101	.502	4.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera menunjukkan nilai $t_{hitung} (5,412) > t_{tabel} (2,05183)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera.
- b. Pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,180) > t_{tabel} (2,05183)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera.

3. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (**Suliyanto, 2011:61**). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

$$F_{tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F_{tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 30 - 3$$

$$F_{tabel} = 3,34$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.13: Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.372	2	299.686	21.429	.000 ^b
	Residual	377.594	27	13.985		
	Total	976.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Olahan Data Spss 22

Dari Tabel 5.13 diketahui F_{hitung} (21,429) dengan signifikan 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh dari F_{tabel} statistik sebesar 3,34. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (21,429) > F_{tabel} (3,34) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja serta semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Qudratullah (2012:135)**, berbeda dengan analisis regresi sederhana, jika pada analisis regresi sederhana nilai yang digunakan adalah **R Square**, maka pada analisis regresi berganda, nilai yang digunakan adalah nilai **Adjusted R Square**. Hal ini dikarenakan dalam nilai R square, semakin banyak variabel independent yang digunakan maka semakin banyak *noise* dalam model tersebut dan tidak dapat dijelaskan oleh R Square. Sedangkan pada Adjusted R Square telah mempertimbangkan jumlah sampel data dan jumlah variabel yang digunakan. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.14 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.614	.585	3.740	1.980

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Dari Tabel 5.14 di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 atau 58,5% berarti Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. sebesar 58,5% sementara sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan penyebaran angket yang di tujukan kepada Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru maka tujuan yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan persamaan analisis regresi linier $Y = 2,630 + 0,535X_1 + 0,423X_2 + \epsilon$. Jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka tingkat kinerja sebesar 2.630. Setiap terjadi penambahan 1 satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,535. Setiap terjadi penambahan 1 satuan variabel semangat kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,423.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru

Kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja karyawan. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X1), variabel kepuasan kerja dapat Kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 40,90% responden menyatakan sesuai dan hanya 0,90% responden yang menyatakan tidak sesuai.

Dengan menggunakan uji t diketahui $t_{hitung} (5,412) > t_{tabel} (2,05183)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ini berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru .

Hal ini secara teoritis di mendukung Menurut **Kasmir (2016: 189)** Kepuasan kerja Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Sari dan Susilo (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

modjopanggoong Tulungagung menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru

Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya haruslah selalu berusaha menumpuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja. Maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan mudah diselesaikan, dan kerusakan dapat di perkecil .

Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 34,07% responden menyatakan sesuai dan hanya 3,70% responden yang menyatakan tidak sesuai.

Dengan menggunakan uji t diketahui $t_{hitung} (4.180) > t_{tabel} (2,05183)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera. Artinya apabila semangat kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini secara teoritis mendukung Menurut **Nitisemito (2016: 160)** apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka mereka itu akan memperoleh keuntungan. Dengan meningkatnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan makin cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat di perkecil seminimal mungkin. Hal ini berarti diharapkan bukan saja meningkatkan kinerja. Menurut (**Kusumawati, 2015:62**) Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya haruslah selalu berusaha menumpuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja. Maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan **Wahyu Haryadi (2015)** dengan judul Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Maronge Kabupaten Sumbawa Tahun 2015, menunjuk kan bahwa semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diberikan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan yang rendah atau tinggi dapat disebabkan oleh beban kerja yang diterima dan lingkungan kerja yang diperoleh karyawan itu sendiri

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh kepuasan kerja dan semangat Kerja terhadap Kinerja dengan demikian diketahui $F_{hitung} (21,429) > F_{tabel} (3,34)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja serta semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. Nilai Adjusted R Square Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Siaga Melayu Sejahtera Pekanbaru. sebesar 58,5% sementara sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Minarsi ,Pramita, Dhiana.(2016) dengan Judul Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan DanAset Daerah (Dpkad) Kota Semarang menemukan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.