

PENGARUH KEMAMPUAN, KEPERIBADIAN, DAN SIKAP TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA RINTIS KOTA PEKANBARU

Rendra Aji Saputra¹⁾

Sri Indarti²⁾

Raden Lestari Garnasih³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This research was conducted at PT. Prima Rintis which is located on Jl. Soekarno Hatta 235, Pekanbaru. The purpose of this study was to find out and analyze the influence of abilities, personality, and attitudes towards the morale of PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, to find out and analyze the influence of abilities, personality, and attitudes towards the performance of PT. Prima Rintis Pekanbaru City, and to know and analyze the influence of abilities, personality, and attitudes towards performance through the morale of employees of PT. Prima Rintis Pekanbaru City. Where in this study the population is all employees at PT. Prima Rintis. In conducting this study the authors took samples from a population of 95 employees and processed data using path analysis methods with the SPSS program. Based on the discussion and results of the study, several conclusions can be made such as the following: Ability has a dominant and strong influence on the morale of PT. Prima Rintis Pekanbaru City, Personality has a dominant and strong influence on employee morale, Work attitude has a dominant and strong influence on employee morale, Ability does not have a significant effect on employee performance, Personality has a dominant and strong influence on employee performance, Attitude work has a dominant and strong influence on employee performance. The spirit of work has a dominant and strong influence on employee performance. The spirit of work is not able to mediate the effect of ability on employee performance. The spirit of work is able to mediate the influence of personality on employee performance, and work spirit can mediate influence work attitude towards employee performance.*

Keywords: *Ability, Personality, Attitude, Spirit of Work and Performance.*

PENDAHULUAN

Membahas permasalahan sumber daya manusia sebenarnya dapat dianalisa dari dua aspek, yakni dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM)

yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pembangunan mengalami ketimpangan.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan,

harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku karyawan dalam perusahaan yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian barang/jasa.

Dalam upaya mencapai tujuan sesuai penetapan target terhadap penjualan dan kegiatan sebagaimana yang telah di rencanakan oleh perusahaan, agar dapat terlaksana dan terealisasikan, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompentensi dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan tanggungjawab individu yang bekerja dalam perusahaan. Apabila dalam perusahaan setiap individunya bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka serta loyal terhadap organisasi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan baik pula.

Pra survey kinerja menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru yang terlihat dari tidak tercapainya standar hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan (80-90) dari tahun ke tahunnya. Hasil penilaian kinerja ini mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru belum mencapai nilai yang maksimal (rata-rata berada pada kategori cukup baik) yang diinginkan perusahaan sehingga perusahaan masih ingin meningkatkan kinerja dari para karyawannya, hal ini disebabkan oleh banyaknya modal yang telah dikeluarkan oleh pihak perusahaan seperti penyewaan tempat, gaji karyawan, dan lain-lain.

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus di jalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunnya semangat kerja yaitu: tingkat absensi yang rendah, *Labour turnover* (tingkat perpindahan) yang meningkat, dan berkurangnya kegelisahan.

Data kedisiplinan menunjukkan bahwa absensi karyawan setiap tahunnya selalu mengalami fluktuasi dan keterlambatan karyawan dalam bekerja selalu meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya semangat kerja yang rendah berkaitan dengan sikap ketidakpuasan oleh karyawan di dalam bekerja.

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuan para karyawannya, karena kemampuan merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi dan kinerja perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil pra survey, sebagai perusahaan pemasaran barang yang telah berdiri sejak lama, tentunya perusahaan Prima Rintis Kota Pekanbaru mempunyai banyak pesaing.

Pengembangan kemampuan seorang karyawan berjalan seiring dengan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Pengalamandan keterampilan ini merujuk pada kemampuan kerja yang dimiliki karyawan selama bekerja di Perusahaan Prima Rintis Kota Pekanbaru. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Pengalaman kerja juga mendukung prestasi kerja.

Hasil pra survey menunjukkan bahwa kemampuan promosi dan penyuplaian barang karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru masih rendah hal ini terlihat dari banyaknya nilai karyawan yang terletak pada kategori kurang sehingga menyebabkan kinerja menjadi rendah pula.

Selain kemampuan, kepribadian dan sikap karyawan juga dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. Kepribadian adalah keseluruhan total cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain.

Kepribadian menunjuk pada "*important and relatively stable aspects of behavior*". Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah bagaimana seseorang memandang dirinya, serta bagaimana ia mempengaruhi orang lain berdasarkan keseluruhan total aspek perilaku yang stabil. Fenomena yang terjadi pada Prima Rintis Kota Pekanbaru mengenai kepribadian adalah kurangnya kemampuan bersepakat karyawan dengan rekan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan tidak dapat mengendalikan emosi pada saat bekerja sehingga sering terjadi kesalahan dan marah-marah, serta kurangnya keterbukaan karyawan dalam bekerja.

Selain dari dari ketiga faktor di atas, hal yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru adalah sikap karyawan pada perusahaan tersebut. Sikap kerja karyawan dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan. Sikap kerja juga merupakan kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Berikut permasalahan sikap kerja karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru yaitu: 1) Masih banyaknya karyawan yang menggunakan peralatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan kerja seperti banyaknya karyawan yang menggunakan telepon kantor untuk ngobrol berjam-jam dengan pacar, istri, atau juga teman. Lebih parah lagi jika percakapan pribadi yang dilakukan dengan telepon kantor ini adalah sambungan jarak jauh ke luar

kota atau luar negeri. 2) Karyawan selalu menghilangkan alat fasilitas kerja seperti Pena, kertas, dan aneka alat tulis kantor lainnya. Penggunaan ATK yang tidak bijaksana membuat pengeluaran kantor untuk hal ini cukup besar. Belum lagi ada kecenderungan untuk membawa pulang ATK ke rumah karena dianggap barang tersebut murah dan kantor juga tidak pernah memperlmasalahkannya. Banyaknya karyawan yang mengangkat material bahan baku atau alat kerja tidak dengan benar sehingga sering terjadi kerusakan terhadap produk perusahaan. 3) Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan keselamatan kerja diri. 4) Banyaknya karyawan yang mengoperasikan peralatan kerja tidak dengan kecepatan yang telah ditentukan sehingga tugas yang diberikan selalu diselesaikan dengan lambat.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh sikap terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
5. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja

karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?

6. Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
8. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
9. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?
10. Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru?

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja

karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja yang di mediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja yang di mediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap terhadap kinerja yang di mediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi pihak akademis, penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kinerja karyawan secara lebih mendalam lagi.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan

Pada dasarnya manusia memiliki kekuatan dan kelemahan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau sebaliknya dibandingkan orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Menurut Robins (2008:67) kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan karyawan disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoah (2009:53) menyatakan bahwa Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2008:67) Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*). Jadi berdasarkan beberapa pendapat di atas diketahui bahwa kemampuan adalah kemampuan para karyawan itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

Menurut Riduwan (2008:56) adapun indikator dari kemampuan kerja adalah:

1. Kecakapan
2. Bekerja keras
3. Kelincahan mental berfikir dari seagala arah.

Kepribadian

Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan 15 karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia (Luthans,2008:228). Berdasarkan Robbins (2008:120) kepribadian adalah keseluruhan total

cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Sedangkan berdasarkan Ewen (2008:41) kepribadian menunjukkan pada “*important and relatively stable aspects of behavior*”. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah bagaimana seseorang memandang dirinya, serta bagaimana ia mempengaruhi orang lain berdasarkan keseluruhan total aspek perilaku yang stabil.

Menurut Robbins (2008:131) adapun indikator dari kepribadian adalah:

1. Kemampuan bersepakat
2. Stabilitas emosi
3. Keterbukaan

Sikap

Ramdhani (2008:145) mendefinisikan sikap adalah caramenempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. *Free online dictionary* (www.thefreedictionary.com)

mencantumkan sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu.

Kepribadian dan sikap merupakan proses kognitif yang kompleks. Perbedaannya adalah kepribadian biasanya dianggap sebagai manusia seutuhnya, sedangkan ciri/trait dan sikap dianggap sebagai pembentuk kepribadian (Luthans, 2008:236). Sikap dapat ditandai dengan tiga cara. Pertama, sikap cenderung bertahan kecuali ada sesuatu yang dilakukan untuk mengubahnya. Kedua, sikap dapat mencakup rangkaian dari yang sangat disukai sampai yang sangat tidak disukai. Ketiga, sikap diarahkan pada

beberapa objek di mana orang memiliki perasaan dan kepercayaan.

Aspek pengukuran dalam sikap kerja menurut Handoko (2008) yaitu sebagai berikut:

1. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
2. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.
2. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu

perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin, diperlukan sumber daya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2008:158) mengatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Moekijat (2009:130) semangat kerja atau moril kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama "Bekerja sama", menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan "Giat dan Konsekuen", menunjukkan cara untuk sampai tujuan melalui disiplin bersama "Tujuan Bersama", menjelaskan tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Menurut Michael (Mas'ud, 2008:260) organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kebanggaan karyawan dengan perusahaan
2. Kepuasan karyawan dengan administrasi penggajian
3. Intrinsik pekerjaan
4. Pengembangan dan kemajuan karyawan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa

lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering di salah tafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Mungkin kesalahan yang paling serius yang dilakukan pada saat memutuskan apa yang akan dievaluasi adalah dengan menganggap bahwa kinerja itu unidimensional yang menerangkan bahwa semua individu adalah pelaksana baik, pelaksana buruk, atau diantara keduanya. Sebuah skalapun tidak dapat menggambarkan secara memadai segala keseluruhan kinerja semua karyawan. Banyak dari dimensi kerja yang tidak berhubungan satu sama lainnya. Seorang akan mungkin sangat tinggi kinerjanya pada satu dimensi, akan tetapi rendah pada dimensi yang lain.

Dalam suatu organisasi haruslah sering mengevaluasi kinerja pegawainya, karena dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi akan menjadi baik dan agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan ini akan dilaksanakan secara terus menerus, sehingga kinerja pegawai tersebut akan makin baik dan dapat terus unggul. Pada setiap organisasi yang melakukan perbaikan, entah dalam skala kecil atau besar, tujuannya untuk memperbaiki kinerja pegawai organisasi tersebut.

Menurut Donni (2016:269) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berada dari organisasi. Menurut Fahmi (2011:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Riduwan (2008:67) di antaranya:

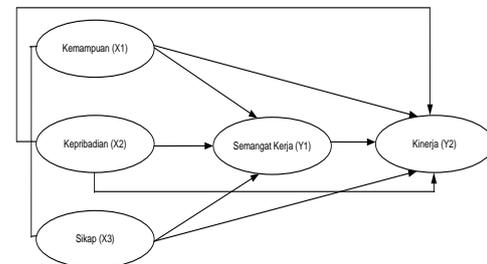
1. Kualitas Kerja
Kualitas Kerja adalah mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas Kerja adalah hasil kerja yang sangat memuaskan dan mendapat target yang diinginkan.
3. Konsistensi Karyawan
Konsistensi Karyawan adalah selalu mempertahankan apa yang telah dicapai dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dilakukan.
4. Sikap Karyawan
Sikap Karyawan adalah menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya,

maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti di bawah ini:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Data olahan, 2018

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
2. Kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
3. Sikap berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
4. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
5. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
6. Sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
7. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
8. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.
9. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.

semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.

10. Sikap berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Prima Rintis yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta 235, Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT. Prima Rintis. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang berjumlah 95 karyawan.

Maka penulis menetapkan jumlah sampel menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian tetap berjumlah sebanyak 95 orang (Umar,2008:82).

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif.

Untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut,

kemudian disusun dalam bentuk lima interval.

Path Analysis

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*), karena penelitian menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel terukur (parametrik), sebagai variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dan variabel perantara (*intervening*).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson* dan uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada

uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 95 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 95-2 = 93$ (lihat tabel r dengan $df 57$) = 0,201. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,201$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kemampuan	1	0.568	0.201	Valid
	2	0.523	0.201	Valid
	3	0.380	0.201	Valid
Kepribadian	1	0.573	0.201	Valid
	2	0.675	0.201	Valid
	3	0.374	0.201	Valid
Sikap	1	0.635	0.201	Valid
	2	0.740	0.201	Valid
	3	0.601	0.201	Valid
	4	0.624	0.201	Valid
	5	0.621	0.201	Valid
Semangat Kerja	1	0.524	0.201	Valid
	2	0.561	0.201	Valid
	3	0.715	0.201	Valid
	4	0.642	0.201	Valid
Kinerja	1	0.454	0.201	Valid
	2	0.582	0.201	Valid
	3	0.459	0.201	Valid
	4	0.538	0.201	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pernyataan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari ke lima variabel dinyatakan terukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan	0,60	0,674	Reliabel
Kepribadian	0,60	0,710	Reliabel
Sikap	0,60	0,839	Reliabel
Semangat Kerja	0,60	0,795	Reliabel
Kinerja	0,60	0,719	Reliabel

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

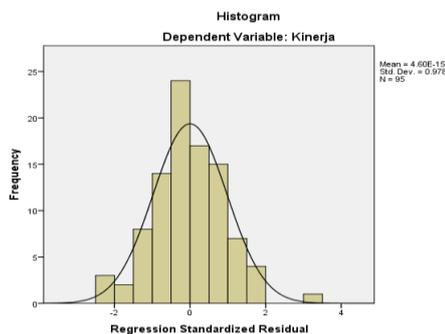
Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari hasil pengujian nilai reliabilitas kelima variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

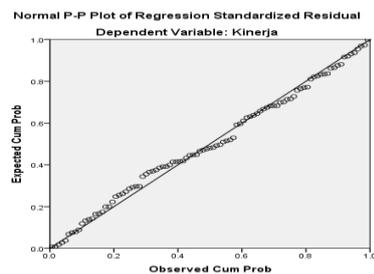
Gambar 1
Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 4.3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data Olahan Tahun 2018

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Koefisien Determinasi (X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y_1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.738 ^a	.544	.529

a. Predictors: (Constant), Sikap, Kemampuan, Kepribadian

b. Dependent Variable: Semangat

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,313 (31,3%) dan sisanya sebesar 68,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (X_1 , X_2 , X_3 dan Y_1 Terhadap Y_2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.697 ^a	.485	.471

A. Predictors: (Constant), Semangat, Kemampuan, Kepribadian, Sikap

B. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan kedua Tabel di atas diketahui bahwa besarnya pengaruh kemampuan, kepribadian, dan sikap terhadap semangat dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,544 (54,4%) dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh kemampuan, kepribadian, sikap, dan semangat kerja terhadap kinerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,665 (66,5%) dan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

$$\text{Adapun nilai Adjusted } R_m^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0,544)(1 - 0,665)$$

$$= 1 - (0,456)(0,335)$$

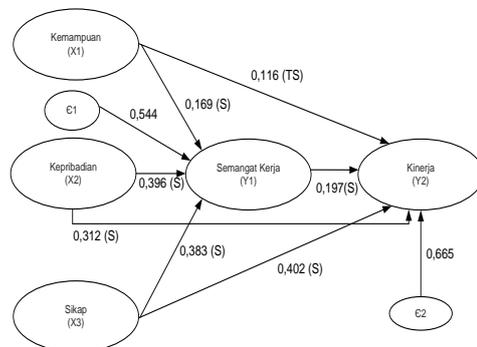
$$= 1 - 0,152 = 0,847 \text{ (84,7\%)}$$

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,847$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki sebesar 84,7% sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*Model Casual*) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dibuat diagram jalur seperti berikut ini:

Gambar 3 Analisis Jalur



Sumber: Data Olahan 2018

Keterangan: (S) = Signifikan, (TS) = Tidak Signifikan

Persamaan struktural untuk model tersebut

$$\text{Sub Struktural 1 : } Y_{1it} = 0,169 X_1 + 0,396 X_2 + 0,383 X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Sub Struktural 2 : } Y_{2it} = 0,116 X_1 + 0,383 X_2 + 0,402 X_3 + 0,197 Y_1 + \epsilon_2$$

Pada gambar 4.5 merupakan koefisien hubungan langsung pengaruh kemampuan (X₁) terhadap semangat kerja (Y₁) signifikan sebesar 0,025, pengaruh kepribadian (X₂) terhadap semangat kerja (Y₁)

signifikan sebesar 0,000, dan pengaruh sikap (X₃) terhadap semangat kerja (Y₁) signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk pengaruh variabel kemampuan (X₁) terhadap kinerja (Y₂) tidak signifikan sebesar 0,080, pengaruh kepribadian (X₂) terhadap kinerja (Y₂) signifikan sebesar 0,000, pengaruh sikap (X₃) terhadap kinerja (Y₂) signifikan sebesar 0,000, dan pengaruh semangat kerja (Y₁) terhadap kinerja (Y₂) signifikan sebesar 0,032.

Uji Hipotesis

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kemampuan (X₁) terhadap semangat kerja (Y₁) sebesar 0,169 dengan signifikan sebesar 0,025 < 0,05. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Variabel kepribadian (X₂) terhadap semangat kerja (Y₁) sebesar 0,396 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Sikap (X₃) terhadap semangat kerja (Y₁) sebesar 0,383 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan hal ini berarti hipotesis 3 diterima. Kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y₂) sebesar 0,116 dengan signifikan sebesar 0,080 > 0,05. Disimpulkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 4 ditolak. Kepribadian (X₂) terhadap kinerja (Y₂) sebesar 0,312 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap

kinerja dan hal ini berarti hipotesis 5 diterima. Variabel sikap (X_3) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,402 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 6 diterima. Variabel semangat kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,197 dengan signifikan sebesar $0,032 < 0,05$. Disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 7 diterima.

Sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2.59, karena nilai z yang diperoleh sebesar $1,52 < 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 3.358 karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,06 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2,03 karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,03 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil statistik diketahui bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan perusahaan menerapkan kerja sama tim sehingga

bagi karyawan yang berkemampuan rendah akan dibantu oleh karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kemampuan karyawan yang tidak merata saling menutupi kemampuan yang satu dengan yang lain. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja seorang karyawan tentu tidak datang dengan sendirinya, karena dibutuhkan sejumlah faktor yang mempengaruhinya sehingga perlu diperhatikan bagaimana tingkat kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil statistik diketahui bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Para karyawan kurang bersepakat atau bermusyawarah (kerja sama) dengan atasan dan teman sekerja apabila akan melakukan suatu pekerjaan. Karyawan kurang mengetahui bahwa pada dasarnya dengan adanya lingkungan yang ramah, kantor yang tadinya dianggap membosankan pun bisa menjadi tempat yang lebih menyenangkan, meskipun harus bekerja lebih dari delapan jam per harinya. Kepribadian dan sikap karyawan dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2009) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi yang salah satunya adalah kepribadian dan sikap orang-orang yang berada di dalam organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepribadian

adalah bagaimana seseorang memandang dirinya, serta bagaimana ia mempengaruhi orang lain berdasarkan keseluruhan total aspek perilaku yang stabil. Fenomena yang terjadi pada Prima Rintis Kota Pekanbaru mengenai kepribadian adalah kurangnya kemampuan bersepakat karyawan dengan rekan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan tidak dapat mengendalikan emosi pada saat bekerja sehingga sering terjadi kesalahan dan marah-marah, serta kurangnya keterbukaan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil statistik diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih adanya karyawan dalam bekerja yg belum optimal yakni terjadinya pemborosan yang dilakukan karyawan yakni sering memakai peralatan-peralatan atau fasilitas yang tidak dibutuhkannya dalam bekerja seperti karyawan sering memakai telepon kantor untuk kepentingan pribadiannya serta memakai komputer dan kertas hvs untuk keperluan diluar tugas kantor. Sikap karyawan yang kurang baik juga terlihat dari ketidakhatian karyawan dalam mengangkat produk-produk perusahaan sehingga produk tersebut sering terjatuh dan menyebabkan kerusakan. Hal ini juga dinyatakan oleh Handoko (2009) bahwa sikap kerja karyawan dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan. Sikap kerja menurut Allport Ramdhani (2008:135) adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman yang mengarahkan dan

secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hasil statistik diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih adanya karyawan yang belum bertanggung jawab dalam bekerja, indikasinya adalah ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Dalam upaya mencapai tujuan sesuai penetapan target terhadap penjualan dan kegiatan sebagaimana yang telah di rencanakan oleh perusahaan, agar dapat terlaksana dan terealisasikan, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompentensi dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2.59, karena nilai z yang diperoleh sebesar $1,52 < 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan perusahaan menerapkan kerja sama tim sehingga bagi karyawan yang berkemampuan rendah akan dibantu oleh karyawan

lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kemampuan karyawan yang tidak merata saling menutupi kemampuan yang satu dengan yang lain.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 3.358 karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,06 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2009) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi yang salah satunya adalah kepribadian dan sikap orang-orang yang berada di dalam organisasi. Kepribadian menurut Robbins (2008:120) adalah keseluruhan total cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Sedangkan berdasarkan Ewen (2008:4) kepribadian menunjuk pada "*important and relatively stable aspects of behavior*". Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah bagaimana seseorang memandang dirinya, serta bagaimana ia mempengaruhi orang lain berdasarkan keseluruhan total aspek perilaku yang stabil. Fenomena yang terjadi pada Prima Rintis Kota Pekanbaru mengenai kepribadian adalah kurangnya kemampuan bersepakat karyawan dengan rekan kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan tidak dapat mengendalikan emosi pada saat bekerja sehingga

sering terjadi kesalahan dan marah-marah, serta kurangnya keterbukaan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 2,03 karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,03 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan.

Selain dari dari ketiga faktor di atas, hal yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru adalah sikap karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga dinyatakan oleh Handoko (2009) bahwa sikap kerja karyawan dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan. Sikap kerja menurut Allport Ramdhani (2008:135) adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian maka dapat dibuat beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

1. Kemampuan mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin tinggi kemampuan seseorang maka akan semakin tinggi pula semangatnya untuk bekerja.

2. Kepribadian mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin baik kepribadian seseorang maka akan semakin tinggi pula semangatnya untuk bekerja.
3. Sikap kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin baik sikap seseorang dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula semangatnya untuk bekerja.
4. Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan perusahaan menerapkan kerja sama tim sehingga bagi karyawan yang berkemampuan rendah akan dibantu oleh karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kepribadian mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin baik kepribadian seseorang maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.
6. Sikap kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin baik sikap seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.
7. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan kuat terhadap kinerja karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru, artinya semakin tinggi semangat kerja seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.
8. Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.
9. Semangat kerja mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.
10. Semangat kerja mampu memediasi pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya pada perusahaan tersebut agar efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih menguasai dalam melaksanakan pekerjaannya. pemimpin perusahaan harus lebih mampu membangun kekutan tim dalam bekerja, karena jenis pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut adalah kerja yang membutuhkan interaksi dengan sesama rekan kerja, dengan kekuatan tim yang solid maka efektivitas kerja akan lebih baik lagi.
2. Karyawan harus bisa memperbaiki kepribadian saat berada pada perusahaan atau dalam jam kerja. Hal yang paling perlu untuk diperhatikan adalah karyawan harus mampu mengendalikan emosi pada saat bekerja agar efektivitas kerja dapat dicapai dengan baik serta tujuan perusahaan juga lebih dapat untuk dicapai secara maksimal.

3. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya agar efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kemampuan bekerja agar lebih menguasai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih menekankan kepada para karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti menjaga dan memelihara peralatan dan perlengkapan alat kerja yang telah dipercayakan.
5. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih menekankan kepada para karyawan agar sering-sering melakukan diklat kepada para karyawan agar standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan ini dapat dicapai dengan baik.
6. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa efektivitas kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti kemampuan, kepribadian dan sikap, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga.
- Barrie, Donald S, 2008. *Manajemen Konstruksi*, Profesional Edisi Kedua, Jakarta.
- Dessler Gary, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, Indeks.
- Fathoni, abdurrahmat H, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Fillip, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalia*, terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. BPFE Bumi Asih, Yogyakarta.
- Heidjracman dan Husnan, Suad, 2008. *Manajemen dengan Statistik*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Johar Arifin, 2009, *Aplikasi Excel Dalam Statistik dan Riset Terapan*, Cet Pertama, PT. Alex Media Koputindo.

- Mondy R. Wayne, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Erlangga.
- Moekijat, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Mandar Maju.
- Marwansah, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Alfabeta.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Salemba Empat, Bandung.
- Marnis, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Manullang, M. 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2008. *Manajemen Personalialia*, ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2008. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda, 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar*
- Aplikasi untuk Riset*. Salemba empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, dan Tjutju, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008. *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. PT Suka buku, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2008. *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta.
- Umar, Husein, 2009. *Performance Appraisal*, rajawali, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.