



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

OnLine ISSN : 2460-2299

Desember 2022, Volume-8, Issue-2

DAFTAR ISI

Angga putra pratama siregar, Dina Octaviani Anita yulianti, Aisyah	PENGGUNAAN MODEL GRAVITAS HUFF UNTUK MENGESTIMASI NIAT BERKUNJUNG KE PUSAT PERBELANJAAN.....1-9
Ariko beni, M. Zalviwan	PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK KALBAR CABANG UTAMA PONTIANAK.....10-26
Muhairil, Dina Octaviani	PENGARUH PROFITABILITAS LIKUIDITAS DAN KEBIJAKAN DIVIDEN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA.....27-48
Pabriani Santiwi, Adi Mursalin	PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK LAPTOP ACER ASPIRE (Studi kasus di Kota Pontianak).....49-64
	PENGARUH SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BPKAD KABUPATEN LANDAK.....65-87

JURNAL PKM PRODI MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Adi Mursalin

Co-Editor-In-Chief:

Dina Octaviani

Editor:

Angga Hendharsa

Puty Febriasari

Melya Yosita

Reviewer:

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan
(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpon (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal PKM Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

**PENGARUH SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA BPKAD KABUPATEN LANDAK**

Nama Peneliti :

PABRIANI SANTIWI

Nama Pembimbing :

ADI MURSALIN, SE.,M.M.

Jurusan Manajemen FE UPB

Alamat : Jl. Kom Yos sudarso Pontianak, 78113

E-Journal Access : <http://Jurnal.fe.upb.ac.id>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak.

Jenis penelitian ini adalah survey dimana informasi yang dikumpulkan yang telah diperoleh langsung dari semua responden menggunakan kuisioner sebagai alat dalam pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan dikantor BPKAD Kab. Landak. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden dengan menggunakan metode *teknik sampling jenuh atau total sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik, observasi, kuisioner, dan survey. Uji Validitas menggunakan rumus *koefisien korelasi person* dan Uji Reabilitas menggunakan *Cronbach Alpa*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh semangat dan kegairahan kerja (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak. Didapat hasil dari persamaan regresi linear berganda yang mendapat nilai Thitung sebesar $2.175 > 1,667$. Artinya semangat dan kegairahan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil uji variabel prestasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja*

***THE INFLUENCE OF WORK ENTHUSIASM ON WORK
PERFORMANCE AT BPKAD IN THE LANDAK REGENCY***

Nama Peneliti :

PABRIANI SANTIWI

Nama Pembimbing :

ADI MURSALIN, SE.,M.M.

Jurusan Manajemen FE UPB

Alamat : Jl. Kom Yos sudarso Pontianak, 78113

E-Journal Access : <http://Jurnal.fe.upb.ac.id>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work enthusiasm and enthusiasm on work performance at BPKAD Kab. Porcupine.

This type of research is a survey where the collected information that has been obtained directly from all respondents uses a questionnaire as a tool in data collection. This research was conducted at the office of BPKAD Kab. Porcupine. The sample in this research amounted to 50 respondents using the saturated sampling technique or total sampling. The technique of data collection is done by techniques, observations, questionnaires, and surveys. The validity test uses the person correlation coefficient formula and the reliability test uses Cronbach Alpha.

Based on the results of data processing shows that the effect of enthusiasm and enthusiasm for work (X1) has an effect on work performance at BPKAD Kab. Porcupine. The results obtained from the multiple linear regression equation which got a Tcount value of $2.175 > 1.667$. This means that enthusiasm and enthusiasm for work have a significant effect on work performance. From the results of the work performance variable test (X2), it has no effect on work performance.

Keywords: enthusiasm and enthusiasm for work on work performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena didalamnya terdapat bakat, kreativitas, keinginan, dan aktivitas kerja. Sumber daya manusia ini merupakan unsur penting dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi, sehingga manusia menjadi fokus perhatian yang harus terus dikembangkan dan tidak dapat lagi diabaikan dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengingatkan semangat kerja merupakan salah satu masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dimana semangat kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap prestasi kerja. Sedangkan semangat kerja pegawai yang tinggi akan mempunyai dampak yang positif terhadap organisasi, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suatu keadaan yang dapat memacu semangat kerja pegawai, sehingga prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Semangat kerja adalah sikap yang kita tunjukkan bersedia atau tidaknya perasaan yang bersangkutan sebagai seorang pegawai untuk mendapatkan kerja yang bagus dan tanpa menambah kurangnya semangat kerja yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam segala kegiatan usaha kelompok atau organisasi sesama pekerja dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar.

Sedangkan prestasi kerja, juga merupakan salah satu bagian penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi dan suasana kerja yang kondusif, namun unsur yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas tersebut. Ini berarti faktor sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dan merupakan modal terpenting serta sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi.

Pegawai merupakan unsur pelaksanaan dari semua program dan kebijakan organisasi untuk menjalankan pekerjaannya mereka selalau dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja, para pegawai tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu bersedia melaksanakan pekerjaan dengan benar. Semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dapat mempengaruhi produktivitasnya kesenangan atau kegairahan kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan kepura-puraan dan berbagai aksi dan reaksi lainnya. Dalam jangka panjang semangat dan kegairahan yang rendah mempunyai dampak yang buruk pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD).

Tabel 1.1 Jumlah Kepegawaian Pada BPKAD Kab. Landak

Tahun 2018-2020

No	Tahun	Perempuan	Laki -laki	Jumlah pegawai
1	2018	8	10	18
2	2019	12	20	32
3	2020	15	35	50

Sumber : kantor sekretariat BPKAD Kab. Landak

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan rumusan masalah dengan pertanyaan.

1. Bagaimana semangat dan kegairahan kerja pada BPKAD Kab. Landak ?
2. Bagaimana pengaruh semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kab. Landak ?
3. Bagaimana prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kab. Landak ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang diuraikan pada rumusan masalah, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis semangat dan kegairahan kerja pada BPKAD Kab. Landak
2. Untuk menganalisis pengaruh semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak
3. Untuk menganalisis prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

Sebagai penerapan teori-teori yang sudah diperoleh selama kuliah dan belajar mengenai pengaruh semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak.

- b. Bagi instansi

Dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan hubungan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai antara atasan dan bawahan.

- c. Bagi akademik

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis lainya bagi yang ingin meneliti permasalahan yang sama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting bagi instansi atau perusahaan, karena MSDM ialah ujung tombak yang menentukan berkembangnya atau tidaknya suatu perusahaan tersebut, dengan begitu perusahaan dapat berfungsi secara produktif supaya tercapainya suatu tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi secara efektif dan efisiensi maka SDM harus didefinisikan bukan dengan apa yang SDM lakukan (**Edy sutrisno**)

2.1.1.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Disini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). SDM dipandang hanya tidak sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan (mirip dengan portofolio investasi), bukan sebagai kewajiban (beban, biaya). Ini pemahaman mikro dan pemahaman makro SDM dapat dibagi menjadi dua kategori. perseseorangan yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, dan sering disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja dan sebagainya, didefinisikan sebagai sumber daya manusia.

2.1.2 Pengertian Semangat dan Kegairahan kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut Nitisemito (2002:108) menyatakan bahkan turunya/rendahnya semangat dan kegairahan kerja yang sebenarnya dapat diketahui dengan jalan

melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu antara lain turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi dan sebagainya. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja harus kita ketahui sebab dengan demikian dapat meningkatkan kegairahan kerja.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: Prestasi Kerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, harus diterapkan sistem kerja yang baik, hal ini dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah serta semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja adalah hal yang paling diutamakan dalam suatu pekerjaan.

**Semangat Dan
Kegairahan Kerja**

(X)

**Menurut Nitisemito
(2002:108)**

1. Gaji yang cukup
2. kebutuhan rohani
3. Perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapat perhatian
5. Penempatan karyawan yang tepat
6. Kesempatan untuk maju
7. Rasa aman menghadapi masa depan
8. Usaha karyawan memiliki loyalitas
9. Karyawan perlu diajak berunding
10. Pemberian insentif yang terarah
11. Fasilitas yang menyenangkan



**Prestasi Kerja
(Y)**

3. METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Bagi Sugiyono (2014) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri dari atas obyek ataupun subyek yang memiliki mutu serta karakteristik tertentu yang diresmikan oleh periset buat dipelajari serta setelah itu ditarik. Akhirnya populasi bukan Cuma orang ,namun pula obyek serta benda barang alam yang lain. Dalam riset ini memakai segala pegawai BPKAD Kab. Landak yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Diketahui jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua pegawai jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dipertegas dengan pendapat Arikunto, (2002;120) yang menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat nilai orang banyak, obyek, atau kegiatan, yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

Tabel 3.3 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Definisi
Semangat Dan Kegairahan Kerja (Variabel X) Menurut Nitisemito (2002:108)	1. Gaji yang cukup	1. Gaji yang diterima selama satu bulan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan 2. Gaji yang diterima dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan
	2. Kebutuhan rohani	3. Perusahaan sudah menyediakan tempat beribadah untuk para karyawannya 4. Waktu yang diberikan untuk beribadah sudah mencukupi
	3. Menciptakan suasana santai	5. Perusahaan sesekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu untuk karyawannya 6. Suasana santai dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja
	4. Harga diri perlu mendapat perhatian	7. Atasan harus menghargai diri karyawan apabila mereka ingin dihargai 8. Dengan adanya teguran dari atasan dapat

		mendorong semangat dan kegairahan kerja
	5. Penempatan karyawan yang tepat	9. Penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan 10. Posisi karyawan yang ditempatkan sudah memuaskan bagi perusahaan
	6. Kesempatan untuk maju	11. Promosi jabatan yang diberikan oleh atasan sudah berjalan dengan baik 12. Perusahaan harus memberikan program pensiun bagi karyawannya
	7. Rasa aman menghadapi masa depan	13. Setiap karyawan harus memiliki atau mempunyai rasa aman terhadap masa depan 14. Perusahaan harus memberikan program pensiun bagi karyawannya
	8. Usaha karyawan memiliki loyalitas	15. Upaya pimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan sudah berjalan dengan baik 16. Saya sudah menjalankan loyalitas terhadap pekerjaan dengan baik
	9. Karyawan diajak berunding	17. Atasan sesekali mengajak karyawan untuk berunding 18. Saya pernah diajak berunding, apabila ada

		karyawan yang bermasalah
	10. Pemberian insentif yang terarah	19. Insentif yang diberikan perusahaan memuaskan karyawan 20. Insentif tersebut sudah sesuai dengan pekerjaan
	11. Fasilitas yang menyenangkan	21. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai 22. Dengan fasilitas yang disediakan dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja
Prestasi Kerja (Variabel Y) Mangkunegara (2009;75)	12. Kualitas Kerja	23. Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya
	13. Kuantitas Kerja	24. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
	14. Dapat Tidaknya Di Andalkan	25. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu
	15. Sikap Kooperatif	26. Saya selalu mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya

Sumber : Data Olahan,2022

3.4 Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi

Yaitu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis agar memahami masalah-masalah yang akan diteliti, dengan dilakukannya pengamatan langsung ke objek yang digunakan sebagai tempat penelitian.

b. Kuisisioner

Menurut Sugiyono 2014 kuisisioner ialah tata cara pengumpulan informasi dengan membuat catatan pertanyaan- pertanyaan yang disusun secara tertulis serta terstruktur yang diajukan kepada responden.

c. Survey

Ialah tata cara pengumpulan informasi primer dengan membagikan pertanyaan kepada reaksi orang. Digunakan selaku tata cara pengumpulan informasi ataupun data dari suatu kelompok yang mewakili beberapa besar responden.

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1 Teknik Analisis Data

Metode ini menggunakan analisis kuantitatif yaitu statistik deskriptif, kriteria pengklarifikasian mengena variabel didasarkan pada kategori interval kelas (Sugiono, 2005):

Interval kelas _____

Sehingga rentang skala (interval kelas) masing-masing mempunyai predikit sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interval Kelas

1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik

4,21 – 5,00

Sangat baik

3.5.2 Analisis Data

A. Uji Validitas

Dipakai untuk mengukur alat ukur yang dibutuhkan dalam mendapatkan data. Menurut Ghozali (2016:52-53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan tidaknya suatu kuisisioner. Dapat dikatakan valid apabila pertanyaan kuisisionernya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuisisioner tersebut. Adapun rumus uji validitas menurut widiyanto (2010:34-37) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

B. Uji Realibilitas

Hasil penelitian yang reliabel, nila terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda (Sugiyono,2011:121), pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor 1-5 menggunakan Cronbach,s Alpha (Arikunto, 2010:239) sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{\sum (x_i - \bar{x})^2 + \sum (y_i - \bar{y})^2}$$

C. Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2005:370), uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid atau sah untuk diprediksi.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan . pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.38 hasil uji hipotesis (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445,770	11	4,161	11,854	,000 ^b
	Residual	85,050	38	4,870		
	Total	230,820	49			
a. Dependent Variable: Prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant). Semangat Dan Kegairahan Kerja						

Sumber : Data Olahan,2022

Berdasarkan tabel 4.38 uji F (Simultan) diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, dan X11 secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $11,854 > F$ tabel 2,00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10 dan X11 berpengaruh bersama- sama terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji T (Secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel (Santoso Slamet,2003:136)

Berikut merupakan rumus menghitung ttabel sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t (a/2; n-k 1)$$

Tabel 4.37 Uji T (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,168	2,997		4,060	,000
gaji yang cukup	-,052	,598	-,026	-,087	,931
kebutuhan rohani	,316	,516	,162	,612	,544
suasana santai	,339	,437	,176	,776	,443
harga perlu mendapat perhatian	-,149	,489	-,086	-,305	,762
penempatan karyawan yang tepat	-,275	,465	-,163	-,593	,557
kesempatan untuk maju	,475	,589	,255	,807	,425
rasa aman menghadapi masa depan	-,074	,721	-,039	-,103	,919
loyalitas karyawan	-,327	,400	-,217	-,817	,419
karyawan diajak berunding	-,466	,456	-,315	-1,022	,313
pemberian insentif yang terarah	,189	,350	,148	,541	,592
fasilitas yang menyenangkan	,617	,284	,418	2,175	,036

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Sumber : Data Olahan,2022

Berdasarkan hasil uji t (Parsial) pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa,

a. Gaji yang cukup

Diketahui nilai sig untuk variabel X1 (Gaji Yang Cukup) terhadap prestasi kerja yaitu $0,931 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,087 < t$

tabel 1,667. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

b. Kebutuhan rohani

Diketahui nilai sig untuk variabel X2 (Kebutuhan Rohani) terhadap prestasi kerja yaitu $0,544 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,612 < t$ tabel 1,667. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

c. Suasana santai

Diketahui nilai sig untuk variabel X3 (Suasana Santai) terhadap prestasi kerja yaitu $0,443 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,776 < t$ tabel 1,667. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

d. Harga diri perlu mendapat perhatian

Diketahui nilai sig untuk variabel X4 (Harga Diri Perlu Mendapat Perhatian) terhadap prestasi kerja yaitu $0,762 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,305 < t$ tabel 1,667. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X4 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

e. Penempatan karyawan yang tepat

Diketahui nilai sig untuk variabel X5 (Penempatan Karyawan Yang Tepat) terhadap prestasi kerja yaitu $0,557 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,593 < t$ tabel 1,667. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X5 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

f. Kesempatan untuk maju

Diketahui nilai sig untuk variabel X6 (Kesempatan Untuk Maju) terhadap prestasi kerja yaitu $0,425 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,807 < t$ tabel 1,667. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X6 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

g. Rasa aman menghadapi masa depan

Diketahui nilai sig untuk variabel X7 (Rasa Aman Menghadapi Masa Depan) terhadap prestasi kerja yaitu $0,919 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,103 < t$ tabel $1,667$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X7 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

h. Loyalitas karyawan

Diketahui nilai sig untuk variabel X8 (Loyalitas Karyawan) terhadap prestasi kerja yaitu $0,419 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,817 < t$ tabel $1,667$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X8 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

i. Karyawan diajak berunding

Diketahui nilai sig untuk variabel X9 (Karyawan Di Ajak Berunding) terhadap prestasi kerja yaitu $0,313 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,022 < t$ tabel $1,667$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X9 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

j. Pemberian insentif yang terarah

Diketahui nilai sig untuk variabel X10 (Pemberian Insentif Yang Terarah) terhadap prestasi kerja yaitu $0,592 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,541 < t$ tabel $1,667$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X10 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

k. Fasilitas yang menyenangkan

Diketahui nilai sig untuk variabel X11 (Fasilitas Yang Menyenangkan) terhadap prestasi kerja yaitu $0,036 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,175 < t$ tabel $1,667$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel X11 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

c. Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien diterminasi berfungsi untuk mengetahui beberapa persen % pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.39 Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,445 ^a	,198	-,034	2,207
a. Predictors: (Constant), Semangat Dan Kegairahan Kerja				

Sumber : data olahan,2022

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, nilai R Square (Koefisien Determinasi) yaitu 0,198 atau 19,8%. Artinya berpengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel semangat dan kegairahan kerja (X) prestasi kerja (Y) sebesar 19,8%. Sedangkan 28,4% dijelaskan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

2. Pembahasan

Hasil uji T (Parsial) menunjukkan nilai sig pada variabel X (Semangat Dan Kegairahan Kerja) sebesar 0,036 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai dari t hitung sebesar $2,175 > 1,667$. Artinya semangat dan kegairahan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak.

Sedangkan hasil uji F (Simultan) diperoleh nilai signifikansi untuk variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, dan X11 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $11,854 >$ dari Ftabel 2,00 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, 10 dan X11 berpengaruh bersama-sama terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil penelitian yang saya lakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benny Usman Tahun 2011 yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang” yang menyatakan bahwa semangat dan

kegairahan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 46,6% sedangkan 53,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang saya lakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riri Yesfri Ivan Tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. SUMBER ALVARIA TRIJAYA, Tbk MEDAN” yang menyatakan bahwa semangat dan kegairahan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 70% sedangkan 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang saya lakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrilian Lestaro (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Abs Raya Rubber Works” yang menyatakan bahwa semangat dan kegairahan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 37,20% sedangkan 62,80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang saya lakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh FEBI JULIANTO, S., Sos., MM.,CHt Tahun 2019 yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DIKECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI” yang menyatakan bahwa semangat dan kegairahan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 10,89% sedangkan 89,11% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang saya lakukan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ani Sriatun, Maria Elina, Sodikin. Tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru” yang menyatakan bahwa semangat dan kegairahan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 44,3%

sedangkan 23,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

IV Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada pembahasan mengenai pengaruh semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan semangat dan kegairahan kerja yang telah dilakukan BPKAD Kab.Landak termasuk rendah. Hal ini sebaiknya lebih ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat dan tentunya untuk meningkatkan income perusahaan. Pengaruh semangat dan kegairahan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 19,8% sedangkan 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Secara parsial dan simultan variabel semangat dan kegairahan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kab. Landak.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pengaruh semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja pada BPKAD di Kabupaten Landak. Dalam, variabel semangat dan kegairahan kerja di peroleh nilai rata-rata yaitu 4,26 berada pada rentang 4,21 – 5,00 dan masuk dalam kategori sangat baik, sedangkan variabel prestasi kerja di peroleh nilai rata-rata yaitu 4,28 berada pada rentang skala interval 4,21 – 5,00 dan masuk dalam kategori sangat baik.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran terkait permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja terhadap prestasi kerja, dengan memberikan semangat yang baik secara bersama-sama supaya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. sebaiknya setiap perusahaan dapat memperhatikan semua item variabel yang telah diolah ke dalam SPSS versi 24 bahwa semua item variabel ini mendapat tanggapan tanggapan dalam kategori sangat baik.
2. Perusahaan perlu mempertahankan sub variabel yang telah dianggap baik oleh karyawan.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan semangat dan kegairahan kerja bagi para pegawai agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Benny Usman, 2011 “ Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang” Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 8, No 2.

Didit darmawan,2014, “Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru” jurnal ilmiah manajemen pendidikan indonesia, Vol 1, No 1.

Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, jakarta: kencana

Febrilian Lestario, 2022 „ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works” jurnal AKMAMI (akuntansi, manajemen, ekonomi) Universitas Pembangunan Panca Budi, Vol 3, No 1.

Pebi Julianto, S. Sos., MM., CHt, 2019 “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas DI Kecamatan Depati VII Kab. Kerinci” Jurnal Administrasi Nusantara (JAN) Vol 2, No 1.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif) Bandung : Alfabeta.