

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. MANDIRI UTAMA FINANCE SITUBONDO**

Ahmad Nise'

Ahmadnise1@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of work morale and work ability on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Mandiri Utama Finance Situbondo. The sample in this study were 46 employees of PT. Mandiri Utama Finance Situbondo. The sampling technique was determined by the saturated sample. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that work enthusiasm has a positive and significant effect on job satisfaction, work ability has a positive and significant effect on job satisfaction, work spirit has a positive and significant effect on employee performance, work ability has a positive but not significant effect on employee performance, job satisfaction has a negative but significant effect on employee performance, work morale has a negative but significant effect on employee performance through job satisfaction, work ability has a negative and insignificant effect on employee performance through job satisfaction

Keywords: Work Spirit, Work Ability, Employee Performance, Job Satisfaction

1.PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai *asset* paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi tidak mungkin ada tanpa

manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi, peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasibuan (2013:10) Menjelaskan "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat".

Berkaitan dengan semangat kerja adalah kemampuan atau

kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Agustini (2015:59) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya”. Badriyah (2015:242) berpendapat bahwa “Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan”. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Salah satu yang yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan. Robbins (2015:52) menyatakan “Kemampuan kerja

dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Tentang kepuasan kerja, Hamali (2016:47) menyebutkan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Oleh karena itu,, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu

organisasi pada periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi dimana individu tadi bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2014:9) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Moehariono (2014:95) berpendapat bahwa “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dihitung melalui perencanaan strategis suatu organisasi”..

Fenomena yang terjadi PT. Mandiri Utama Finance Situbondo terdapat penurunan semangat dalam bekerja pada karyawan, hal ini terlihat dari adanya sebgiaan karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti terlambat masuk kerja, kerja seenaknya sendiri (kurang konsentrasi) sehingga memberikan dampak pada komunikasi yang kurang dan menjadikan bekerja kurang maksimal, Fenomena tentang kemampuan kerja yang terjadi pada saat ini adalah kemampuan para karyawan yaitu dengan kurangnya

pemberian fasilitas *knowledge management*, dimana setiap karyawan berkesempatan untuk bertukar ide, konsep dan berbagi informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua karyawan. PT. Mandiri Utama Finance Situbondo kurang mengembangkan kemampuan kerja para karyawan juga tidak mengikutsertakan para karyawan untuk mengikuti pelatihan. Kegiatan pelatihan dilakukan setiap rutin satu tahun sekali dan bentuk pelatihan yang diberikan yaitu terkait dengan upaya pengembangan kemampuan yang dimiliki para karyawan di PT. Mandiri Utama Finance Situbondo.

Perlu adanya dorongan guna meningkatkan semangat kerja para karyawan tersebut antara lain bisa dilakukan dengan pemberian peningkatan kepuasan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan peningkatan kemampuan pimpinan. Pelaksanaan yang baik dan tepat dari ke semua faktor semangat kerja tersebut akan dapat mendorong penyeimbangan kuantitas dan kualitas kerja yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja karyawan tersebut secara optimal. Berdasarkan penjelasan diatas, menarik bagi penulis untuk mengangkat judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mandiri Utama Finance Situbondo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Semangat kerja

Agustini (2015:59) berpendapat “Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama

dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya”. Badriyah (2015:242), “semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan”. Moekijat (2016:131) mengemukakan bahwa “Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Agustini (2015:64) mengemukakan bahwa indikator dari semangat kerja dapat diketahui dibawah ini, yaitu :

- a. Disiplin
- b. Kerjasama
- c. Kepuasan kerja
- d. Tanggung jawab

Kemampuan Kerja

Robbins (2015:52) kemampuan kerja dapat diartikan “Sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Robbins (2015:49) berpendapat bahwa “Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan”. Swasto (2012:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Kemampuan pengetahuan
- b. Kemampuan keterampilan
- c. Kemampuan sikap

Kepuasan Kerja

Handoko (2013:193) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Umam (2013:192) menyatakan “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Sopiah (2014:171) berpendapat ada lima aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang disebut dengan JDI (*Job Descriptive Index*) yaitu:

- a. Upah.
- b. Pekerjaan.
- c. Promosi.
- d. Atasan.
- e. Rekan kerja.

Kinerja Karyawan

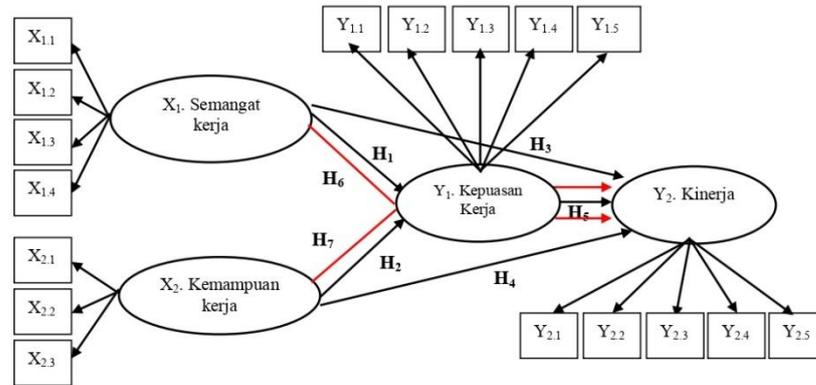
Hasibuan (2013:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2014:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah disajikan dalam tinjauan

pustaka di atas, maka peneliti membuat sebuah kerangka konseptual seperti di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₆ : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H₇ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

penelitian merupakan rancangan untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti apa data dikumpulkan, dan dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi maupun sampel”..

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di PT. Mandiri Utama Finance Situbondo jalan Pemuda Kelurahan Ardirejo Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei Tahun 2022.

III. METODE PENELITIAN

Sukmadinata (2017:52) yang menyatakan bahwa “Rancangan

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2015:173), “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Utama Finance Situbondo yang berjumlah 46 karyawan tetap (Selain Pimpinan)

Metode Analisis Data

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

PT Mandiri Utama Finance merupakan anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. MUF berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh Regulator Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014. Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini

adalah para karyawan PT. Mandiri Utama Finance Situbondo yang dipilih berjumlah 46 karyawan.

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel X dan Y yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah) dan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70 , Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah)

Uji Goodness Of Fit (GOF)

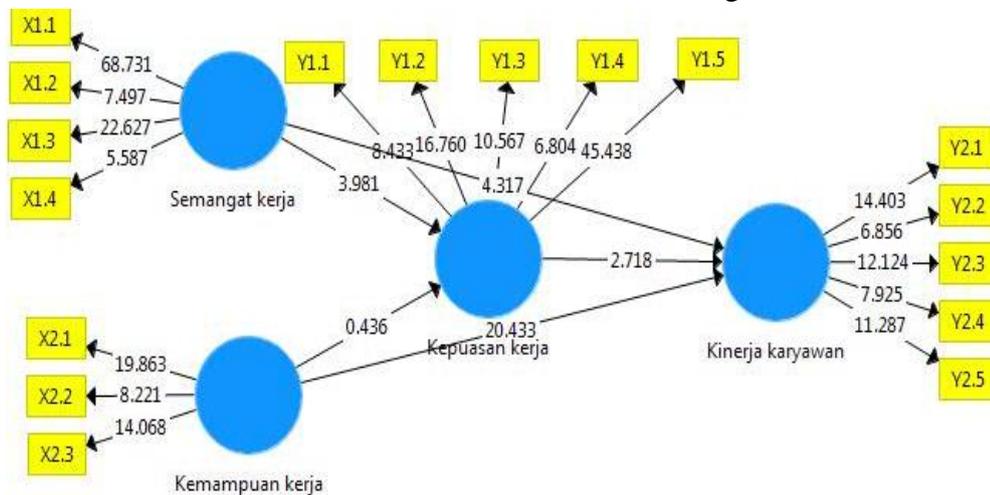
Uji *Goodness of Fit* (GOF) diketahui bahwa besarnya SRMR sebesar 0,146, *Chi-Square* sebesar 3,261 dan NFI sebesar 0,497 telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,497 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi

- Variabel Semangat kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,314 (31,4%), sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Semangat kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,950 (95%), sedangkan sisanya 5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS* (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

1. Semangat kerja Terhadap Kepuasan kerja

Semangat kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,525) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya semangat kerja maka kepuasan kerja PT. Mandiri Utama Finance Situbondo dapat meningkat. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka kehadiran tenaga manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi jelas akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri (2021) yang menyatakan bahwa semangat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Kemampuan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,243) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan

demikian **hipotesis ke 2 diterima**.

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja mempengaruhi Kepuasan kerja. Apabila Kemampuan kerja terpenuhi maka Kepuasan kerja dapat meningkat sebaliknya apabila Kemampuan kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka yang akan terjadi adalah Kepuasan kerja diantara pegawai akan menurun sehingga para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi. Untuk itu instansi dapat memberikan pelatihan yang baik kepada para karyawan sehingga dampaknya dapat memberikan kepuasan kerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Wicaksono (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan terhadap kepuasan kerja.

3. Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,902) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa faktor semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang termasuk karyawan PT. Mandiri Utama Finance Situbondo, dengan semangat kerja yang tinggi

maka kinerja akan semakin baik. Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Situbondo mempunyai semangat kerja menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Putri (2021) yang menyatakan bahwa semangat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,082) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,663 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang Kemampuan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang kemampuan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya kemampuan kerja yang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Wicaksono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan.

5. Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,129) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,007 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan karyawan PT. Mandiri Utama Finance Situbondo kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wicaksono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,068) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,034 ($<$

0,05), maka dapat disimpulkan bahwa. Semangat kerja (X_1) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 6 diterima**. Kenyataan menunjukkan karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Hal ini berarti faktor semangat kerja yang diukur melalui semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu penyelesaian pekerjaan/tugas secara efisien, karyawan tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, karyawan selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja, pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan Semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Wardani (2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,011) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,692 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian hipotesis ke 7 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Mandiri Utama Finance Situbondo kurang mengembangkan kemampuan kerja para karyawan juga tidak mengikutsertakan para karyawan untuk mengikuti pelatihan. Kegiatan pelatihan dilakukan setiap rutin satu tahun sekali dan bentuk pelatihan yang diberikan yaitu terkait dengan upaya pengembangan kemampuan yang dimiliki para karyawan di PT. Mandiri Utama Finance Situbondo. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wardani (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima).
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima).
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_3 diterima).
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 ditolak).
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 diterima).
6. Semangat kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_6 diterima).
7. Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_7 ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi.

2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan peneliti lainnya.

3. Bagi PT. Mandiri Utama Finance Situbondo

a. Tingkat semangat kerja karyawan di PT. Mandiri Utama Finance Situbondo perlu dipertahankan karena dengan semangat kerja yang tinggi maka perusahaan akan memberikan nilai tambah kepada karyawannya.

b. Pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan karyawan dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap karyawan harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi.

c. Kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Situbondo juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh semangat kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Diharapkan kedepannya kinerja karyawan tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali. A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Putri, A..B.W. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Sumber Karya Abadi)". Diterbitkan. Skripsi. Surabaya: Universitas Nahdlatul Ulama.
- Robbins S.P., 2015, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Swasto, B. 2012, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Umam, K. 2013. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Wardani, A. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Diterbitkan. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Wicaksono, N. 2017. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi

pada karyawan CV. Annet Sofa
Pandowoharjo, Sleman,
Yogyakarta)". Diterbitkan.
Skripsi. Yogyakarta:
Universitas Pembangunan

Nasional
Yogyakarta.

“Veteran”