

PENGARUH *MOTIVASI* DAN *KEPUASAN KERJA* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUN FORTUNA DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Djoni Taslim¹, Fajrillah^{2*}, Shamir Hasyim³

Program Studi Manajemen, Universitas IBBI Medan Indonesia

Email: ¹DjoniTaslim@gmail.com, ²fajrillahhasballah@gmail.com, ³Shamir_hasyim@yahoo.com

(*: coresponding author)

Abstract-The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance CV. Sun Fortuna with work spirit as an intervening variable. The method used in this research is a descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study were all employees of the company as many as 49 employees. The sampling technique used is a saturated sample where the entire population is used as the research sample. The analytical technique used is multiple linear analysis and statistical tests, namely t-test (partial) and F-test (simultaneous) using SPSS (statistical package for the social sciences) software.

The test results show that partially or simultaneously the variables of motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with work spirit as an intervening variable where the overall effect given is 44.3%.

The conclusion of this study is that both partially and simultaneously, partially or simultaneously the variables of motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at CV. Sun Fortuna with work spirit as an intervening variable.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Morale, Performance*

Abstrak-Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sun Fortuna dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 49 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan menggunakan software SPSS (paket statistik untuk ilmu-ilmu sosial).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial atau simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening dimana secara keseluruhan pengaruh yang diberikan sebesar 44,3%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik secara parsial maupun simultan, parsial atau simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis tidak dapat terhindarkan di mana pada era globalisasi saat ini, dominasi teknologi informasi sebagai sahabat infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan pada saat ini dalam menghadapi persaingan yang terjadi adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam kondisi ini, integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan yang ada.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan dalam menghadapi tuntutan perubahan dan tantangan yang ada menganggap pekerjaan sebagai beban. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang dapat diandalkan setiap waktu agar dapat menyelesaikan bidang pekerjaannya masing-masing secara efektif dan efisien.

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Sinaga, dkk 2020:13). Kinerja menjadi suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Oleh sebab pentingnya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan, sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian terhadap kinerja setiap karyawannya.

CV. Sun Fortuna merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang impor makanan ringan. Saat ini perusahaan dinilai sedang mengalami penurunan pada kinerja karyawannya dimana dalam hal ini, karyawan sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dinilai sering kurang teliti mengecek laporan yang diberikan. Adapun karyawan bagian penjualan juga sering dinilai tidak dapat mencapai target penjualannya dengan baik dan kuantitas kerjanya juga menurun seiring dengan berjalannya waktu. Selain itu, karyawan juga dinilai kurang memiliki pengetahuan akan pekerjaannya sehingga membuat karyawan sering mempertanyakan perihal pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hal tersebut dinilai cukup mengganggu pekerjaan karyawan lainnya. Adapun beberapa karyawan dinilai sangat buruk dalam bekerja sama dan kurang mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga membuat karyawan terasa lambat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa hal tersebut membuat kinerja karyawan lainnya juga turut terhambat karena pekerjaan karyawan berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya. Menurunnya kinerja karyawan diduga karena dipengaruhi oleh semangat yang mulai menurun. Penjualan dari perusahaan terus mengalami penurunan setiap tahunnya yang walaupun tidak banyak, akan tetapi jika dibiarkan terus menerus dalam jangka panjang akan memberikan dampak yang sangat tidak baik bagi pertumbuhan perusahaan.

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325). Semangat kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dalam perusahaan dinilai memiliki semangat kerja yang rendah karena kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat kurang memuaskan dan juga karyawan terlihat kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Sebagian karyawan juga dinilai tidak bersemangat bekerja karena imbalan ataupun insentif yang mereka terima kasih terlalu minim. Adapun karyawan yang merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya masih kurang optimal sehingga membuatnya tidak dapat bersemangat dalam bekerja. Dalam hal ini, semangat kerja karyawan juga dinilai terpengaruh oleh motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017:323). Motivasi sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan terdorong terus menerus untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini, karyawan merasa bahwa mereka selama bekerja tidak termotivasi karena selain memiliki balas jasa yang masih minim, fasilitas kerja yang diberikan juga kurang. Adapun pekerjaan itu sendiri juga membuat karyawan kurang termotivasi karena merasa bosan dan tidak dapat berprestasi lebih baik lagi. Oleh sebab itu, keseluruhan kondisi kerja yang ada membuat karyawan merasa malas dan tidak termotivasi dalam memberikan yang terbaik.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang bisa berupa perasaan puas dan tidak puas yang dapat dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang karyawan harapkan akan karyawan peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya karyawan peroleh dari hasil kerjanya (Chaerudin, dkk 2020:210). Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan saat ini dinilai masih rendah karena merasa bahwa berbagai kebutuhan mereka masih tidak dapat terpenuhi dalam memberikan kepuasan seperti kurangnya kepuasan dalam psikologisnya, kurangnya kepuasan dalam sosialnya ataupun adanya ketidakpuasan dalam segi finansialnya selama bekerja dalam perusahaan sehingga membuat kepuasan kerja karyawan terus mengalami penurunan dari waktu ke waktunya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sun Fortuna.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Sun Fortuna.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sun Fortuna melalui semangat kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sun Fortuna.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Sun Fortuna.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sun Fortuna melalui semangat kerja.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel motivasi dan kepuasan kerja serta semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Motivasi

Susanto (2017:49), “Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan.”

Indikator Motivasi

Afandi (2016:18), motivasi kerja memiliki 6 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Definisi Kepuasan kerja

Chaerudin, dkk (2020:210), “Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang bisa berupa perasaan puas dan tidak puas yang dapat dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang karyawan harapkan akan karyawan peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya karyawan peroleh dari hasil kerjanya.”

Indikator Kepuasan kerja

Sutrisno (2016:80), indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis
2. Faktor Sosial
3. Faktor Fisik
4. Faktor Finansial

Definisi Semangat kerja

Busro (2018:325), “Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.”

Indikator Semangat kerja

Busro (2018:333), banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja dari individu tenaga kerja diantaranya:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Imbalan atau insentif
6. Hubungan dengan organisasi

Definisi Kinerja

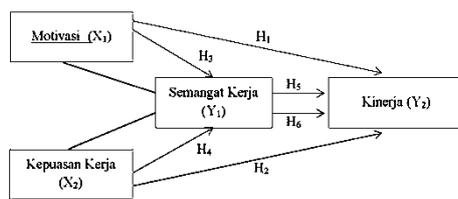
Wibowo (2017:70), “Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

Indikator Kinerja

Afandi (2016:79), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pengetahuan Pekerjaan
4. Kreativitas
5. Kerja Sama
6. Ketergantungan
7. Inisiatif
8. Kualitas Personal

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut ini:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna melalui semangat kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerjakaryawan pada CV. Sun Fortuna.

6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna melalui semangat kerja.
7. Motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Sun Fortuna dengan jumlah karyawan sebanyak 49 karyawan.

Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 49 karyawan maka teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *sampling* jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Sugiyono (2017:122) yaitu “dengan menghitung nilai setiap pertanyaan”. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel.

Jenis dan Sumber Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari CV. Sun Fortuna dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari CV. Sun Fortuna dalam bentuk kepustakaan. Data diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

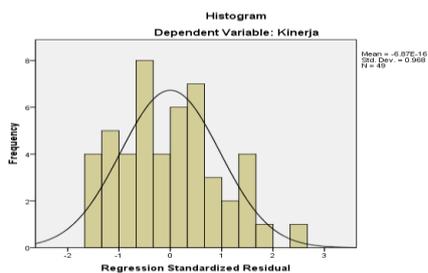
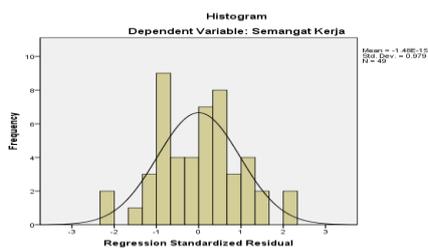
4. HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara menggunakan analisis grafik dan uji statistik :

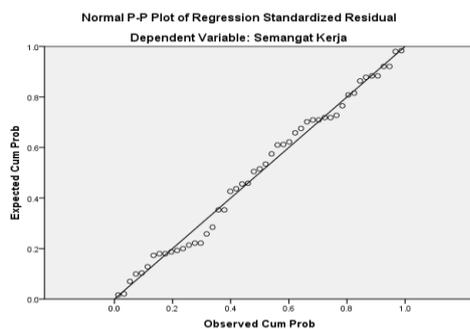
1. Analisis Grafik

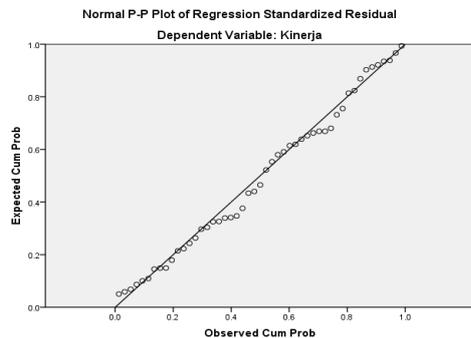
a. Grafik Histogram



Dari gambar diatas dilihat bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

b. Grafik Normal P-P Plot





Pada gambar Normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

2. Analisis Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Persamaan I

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81590127
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.827

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Persamaan II

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43623324
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF

kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Hasil Uji Multikolinieritas
Persamaan I**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,880	1,136
Kepuasan kerja	,880	1,136

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

**Hasil Uji Multikolinieritas
Persamaan II**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,695	1,439
Kepuasan kerja	,802	1,247
Semangat kerja	,649	1,541

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada tabel kedua persamaan diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdatisitas. Ada 2 cara untuk melakukan pengujian yaitu :

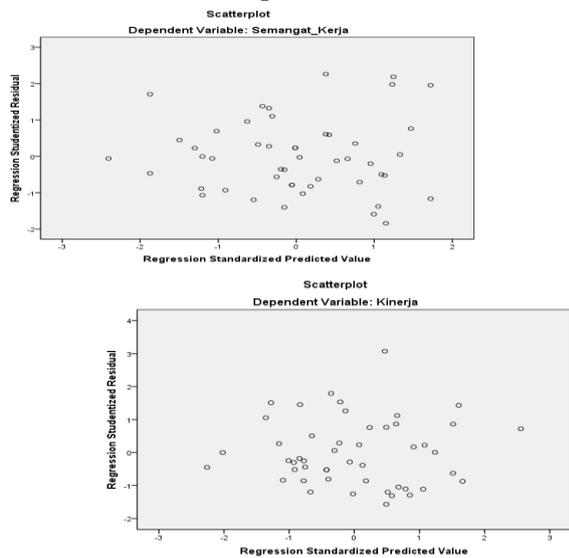
Analisis Statistik Glejser

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.002	.998
Motivasi	2.675	.210
Kepuasan kerja	-.657	.514

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-1.567	.124
Motivasi	-.754	.455
Kepuasan kerja	2.133	.138
Semangat kerja	.761	.450

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada variabel bernilai > 0,05 maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Grafik Scatterplot



Pada gambar grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.757	3.113	
Motivasi	.317	.090	.444
Kepuasan kerja	.228	.107	.268

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus:

$$Y_1 = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = 8,757 + 0,317 X_1 + 0,228 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan pertama diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut ini :

1. Konstanta (α) = 8,757 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel motivasi dan kepuasan kerja bernilai 0 maka semangat kerja karyawan adalah tetap sebesar 8,757.
2. Koefisien $b_1 = 0,317$ menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,317. Artinya setiap peningkatan aspek motivasi sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 31,7%.
3. Koefisien $b_2 = 0,228$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,228. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 22,8%.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Persamaan II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.384	4.573	
Motivasi	.348	.138	.326
Kepuasan kerja	.324	.153	.255
Semangat kerja	.436	.200	.292

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus berikut :

$$Y_2 = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + Y_1 + e$$

$$Y_2 = 2,384 + 0,348 X_1 + 0,324 X_2 + 0,436 + e$$

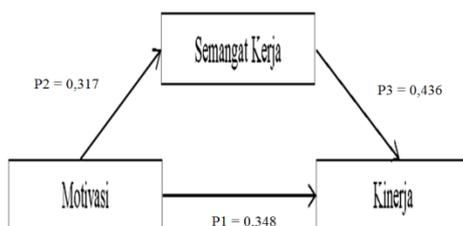
Berdasarkan persamaan kedua diatas maka dapat diuraikan dibawah sebagai berikut ini :

1. Konstanta (α) = 2,384 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah tetap sebesar 2,384.
2. Koefisien $b_1 = 0,348$ menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,348. Artinya setiap peningkatan aspek motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 34,8%.
3. Koefisien $b_2 = 0,324$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,324. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 32,4%.
4. Koefisien $Y_1 = 0,436$ menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,436. Artinya setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 43,6%.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

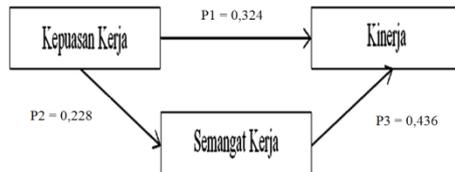
Hasil analisis jalur variabel Motivasi dapat dilihat gambar dibawah :



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y_2) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui semangat kerja (Y_1) sebagai intervening. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,348 sedangkan besarnya

pengaruh tidak langsung $P2 \times P3 = (0,317 \times 0,436) = 0,138212$. Total pengaruh X_1 (Motivasi) terhadap $Y_2 = 0,348 + 0,138212 = 0,486212$.

Hasil analisis jalur variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada gambar dibawah:



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y_2) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui semangat kerja (Y_1) sebagai intervening. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,324 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $P2 \times P3 = (0,228 \times 0,436) = 0,099408$. Total pengaruh X_2 (Kepuasan kerja) terhadap $Y_2 = 0,324 + 0,099408 = 0,423408$.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji-t dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah ini diantaranya sebagai berikut :

Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) Persamaan I

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.812	.007
	Motivasi	3.504	.001
	Kepuasan kerja	2.120	.039

Pada motivasi (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,504) > t_{tabel} (2,014)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap semangat kerja pada CV. Sun Fortuna.

Pada kepuasan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,120) > t_{tabel} (2,014)$ dengan tingkat signifikan $0,039 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada CV. Sun Fortuna.

Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) Persamaan I

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.521	.605
	Motivasi	2.520	.015
	Kepuasan kerja	2.122	.039
	Semangat kerja	2.181	.034

Pada motivasi (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,520) > t_{tabel} (2,014) dengan tingkat signifikan 0,015 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

Pada kepuasan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,122) > t_{tabel} (2,014) dengan tingkat signifikan 0,039 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

Pada semangat kerja (Y_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,181) > t_{tabel} (2,014) dengan tingkat signifikan 0,034 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sun Fortuna.

Uji Simultan (Uji-F)

Hasil Pengujian Serempak (Uji-F) Persamaan I

Model		F	Sig.
1	Regression	12.444	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (12,444) > F_{tabel} (2,81) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

Hasil Pengujian Serempak (Uji-F) Persamaan II

Model		F	Sig.
1	Regression	13.746	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (13,746) > F_{tabel} (2,81) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah :

Koefisien Determinan Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.323	1.855

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Nilai Adjust R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,323. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan

kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja, keterampilan, tekanan kerja dan berbagai variabel lainnya.

Koefisien Determinan Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.443	2.516

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Adjust R Square (R^2) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,443. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,3% dan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja, keterampilan, tekanan kerja dan berbagai variabel lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang ditarik peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna melalui semangat kerja.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.
6. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna melalui semangat kerja.
7. Motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sun Fortuna.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan memberikan motivasi yang lebih baik lagi kepada karyawan dimana kurangnya balas jasa yang sesuai akan membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dan karyawan akan kurang termotivasi memberikan hasil terbaiknya saat perusahaan kurang menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Namun ada beberapa hal yang masih harus dipertahankan seperti kondisi pekerjaan yang dimiliki akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, prestasi kerja seorang karyawan bergantung pada motivasi atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja, adanya pujian dari atasan akan menjadi motivasi

tersendiri bagi karyawan, dan pekerjaan yang nyaman dan sesuai kemampuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimana jarangya berinteraksi karyawan dengan sesama rekan kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, karyawan merasa puas ketika tidak mendapatkan banyak tekanan dan beban pada pekerjaannya, dan fasilitas yang kurang memadai disertai kurangnya pemberian tunjangan kurang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun ada beberapa hal yang masih harus dipertahankan seperti karyawan merasa puas dalam bekerja ketika merasa tenang dan nyaman dengan pekerjaannya, kepuasan karyawan dalam bekerja akan terlihat dari moral dan sikap yang ditunjukkannya, interaksi yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kondisi sekitar tempat kerja yang baik akan memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja, dan tingkat kepuasan kerja karyawan akan ditentukan oleh seberapa besar balas jasa yang didapatkan oleh karyawan.
3. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana kurangnya dukungan yang diberikan menentukan tingkat semangat kerja karyawan, keberadaan pekerjaan yang kurang menyenangkan akan menghilangkan semangat kerja karyawan, dan hubungan yang kurang baik dengan organisasi akan menurunkan semangat kerja karyawan. Namun masih ada yang harus dipertahankan seperti karyawan yang bersemangat kerja akan menggunakan seluruh kemampuannya memberikan hasil kerja terbaiknya, semangat kerja karyawan ditentukan oleh balas jasa yang didapatkannya, dan imbalan yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan kurang menggunakan berbagai ide untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan kurang bekerjasama dengan baik saat mengerjakan pekerjaannya, dan karyawan kurang bekerjasama dengan baik saat mengerjakan pekerjaannya. Namun ada beberapa hal yang masih harus dipertahankan seperti karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan cepat, karyawan melaksanakan pekerjaan secara mandiri, karyawan dapat menyelesaikan segala pekerjaannya tanpa bantuan rekan kerja, dan karyawan dapat inisiatif mengambil tindakan saat melaksanakan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan didasarkan faktor kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja, keterampilan, tekanan kerja dan berbagai variabel lainnya.

REFERENCES

- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Alhumairoh, Winda Fuadilah dan Sri Wahyu Lelly. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember."
- Badjo, Nurdin & Shaleh Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Budiman, Hayu Faradillah, Budi Harhadjo dan Sudarsih. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso."
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chaerudin, Ali. Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Dadang, Suryaman. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi Mayowan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera."
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Khakim, Amril dan Moch Munir Rachman. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya."
- Kirana, Edo Eka Wahyu Candra, Retno Endah Supeni dan Wahyu Eko Setianingsih. 2018. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang."
- Mustafa, Nurdin, Surya Eka Priyatna dan Rochmat Aldy. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

- Rangkuti, Putri. 2017. *Penggunaan SPSS Bagi Pemula*. Malang: UB Press.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rismawati.,& Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit Celebes Media Perkasa, Jakarta.
- Riyanto, Putra dan Nistriandi Hatmawan.2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”
- Shaleh, Indrawati. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi-4. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinaga, Onita Sari, Abdurriszaq Hasibuan, & Efendi. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga dan Erika Revida. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Widjojo. 2017. *Kepemimpinan Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Syahropi, Ishak. 2016. “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang).”
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang : UB Press.
- Wardarita. 2017. *Perilaku Organisasi (Menuju Orientasi Pemberdayaan)*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Yusuf, Muhammad dan Putra Nurlingga Daris.2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.