

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT JAVADWIPA DUTA MANDIRI
SURABAYA**

Delsiana Susanti Ina Kii

Prodi Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

delsyina20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya. Kepuasan kerja dan Semangat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terdiri dari 45 karyawan di bagian pemasaran. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya. Yang artinya Semakin tinggi tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, karena hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra serta memenuhi hak-haknya. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang teruji kemampuan, keterampilan, kesetiaan untuk perusahaan, bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak bisa memperhatikan hal tersebut, itu akan berpengaruh pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Menurut Ramban & Edalmen (2022), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kinerja yang sebelumnya telah disepakati bersama. Kinerja seorang karyawan suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan karyawan itu sendiri dan perusahaan

Pada dasarnya kinerja sangat berpengaruh pada kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya, yang merupakan perusahaan IT terbaik di Indonesia yang melayani service hardware perangkat-perangkat elektronik. PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya saat ini mengharapkan karyawannya untuk melampaui target yang telah ditetapkan serta melebihi pencapaian tahun kemarin.

Sehingga PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya harus melakukan evaluasi kinerja serta terus melakukan peningkatan kinerja pada karyawannya dengan cara memperhatikan beberapa faktor apa saja yang dapat mendukung dan mempengaruhi kinerja. Menurut teori Kasmir (2019:189-192) dalam bukunya yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)” menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu pendorong stabilitas organisasi dan pencapaian tujuan. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Syahril & Ningrum (2021) Kepuasan kerja adalah suatu sikap, perilaku yang menunjukkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam penilaian positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dapat diartikan bahwa semakin puas karyawan dengan organisasinya maka akan tercapai hasil kerja yang maksimal. Sukaisih et al., (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah tentu dapat menimbulkan berbagai efek negatif terhadap keseluruhan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Sama halnya dengan Kepuasan Kerja, Semangat kerja juga merupakan faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang dengan semangat kerja yang tinggi memiliki alasan tersendiri untuk bekerja dan memiliki semangat yang tinggi untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan dan melawan frustrasi.

Dengan adanya semangat karyawan, absensi dapat dikurangi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi dan diri dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan semangat kerja yang tinggi dapat memicu motivasi yang ada dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja berkorelasi dengan semangat kerja, jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan memicu semangat kerja sehingga kinerja mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka semangat kerja karyawanpun akan mengalami penurunan.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, merupakan pengembangan model kerangka konseptual dari Phuong & Vinh (2020) dengan judul “ Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model” , Maleka et al., (2020) dengan judul “ Performance management, Vigour, and training and development as predictofrs of job satisfaction in low-income workers.

KAJIAN PUSTAKA

Resource Based Theory

Resource Based Theori adalah teori yang menyatakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan bergantung pada sumber daya perusahaan itu sendiri. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984). Menurut teori ini, ketika suatu perusahaan memiliki sumber daya yang langka, berharga, sulit ditiru, dan sulit

digantikan oleh pesaing, maka perusahaan tersebut memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan.

Suatu perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya miliknya dengan baik, dapat menciptakan sesuatu yang akan menjadi keunggulan perusahaannya dibanding perusahaan lain.

Berdasarkan pada pendekatan Resource Based Theory dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan berpengaruh terhadap tingkat kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai dari perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah mengoptimalkan kontribusi dan kinerja para karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Hasibuan (2019 :10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Ansory & Indrasari (2018:2) menyatakan bahwa manajemen merupakan skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang pengorganisasian, perencanaan dan pengelolaan hubungan manusia dan peran seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan positif dan kepuasan pribadi yang dirasakan seseorang terkait dengan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sehingga kepuasan kerja menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena ketika karyawan dalam sebuah perusahaan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan mempengaruhi segala aspek dalam perusahaan yaitu seperti keterlibatan kerja karyawan menjadi kurang.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Karyawan yang kurang puas dapat mengalami penurunan fisik dalam hal ini seperti menjadi tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, dan keterlambatan bekerja. Menurut Sukaisih et al., (2022) Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan akan mengakibatkan pada situasi yang tidak menguntungkan, baik secara organisasi maupun individu.

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas biasanya lebih bersemangat sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya dan melalaikan tanggung jawabnya.

Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah dorongan internal yang kuat dan antusiasme yang dirasakan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Agustini, (2019:75) semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Semangat Kerja bisa berasal dari berbagai faktor seperti minat dan kepuasan terhadap pekerjaan, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Maydina & Abdurrahman (2020) menyatakan bahwa apabila karyawan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat selesai, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi, dan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Jika karyawan bersemangat, bahagia, dan optimis, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan

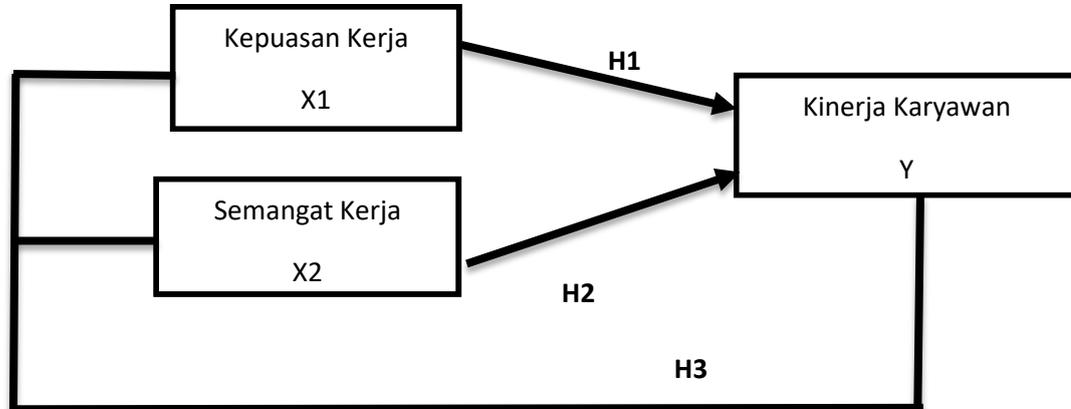
Istilah dari kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil dan tingkat pencapaian kerja yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab di tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah karyawan tersebut pikul.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya

H2 :Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya

H3 : Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya yang tempatnya di Komplek, Ruko Surya Inti Permata, Jalan Jemur Andayani No.50, Siwalankerto, Wonocolo, Surabaya, Kota Surabaya Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, dimulai pada Maret 2023 Sampai Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya dengan jumlah keseluruhan populasi sebanyak 72 karyawan. penelitian menggunakan 45 responden yaitu bagian pemasaran.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan dua variabel independen (X).

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisiensi regresi

X₁, X₂ : variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja)

e : error/ residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4. 1

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Absensi (X1.1)	0,732	>	0,312	Valid
Pekerjaan (X1.2)	0,782	>	0,312	Valid
Pekerjaan (X1.3)	0,649	>	0,312	Valid
Upah (X1.4)	0,733	>	0,312	Valid
Upah (X1.5)	0,737	>	0,312	Valid
Upah (X1.6)	0,691	>	0,312	Valid
Promosi (X1.7)	0,736	>	0,312	Valid
Promosi (X1.8)	0,782	>	0,312	Valid
Promosi (X1.9)	0,795	>	0,312	Valid
Pengawas (X1.10)	0,809	>	0,312	Valid
Pengawas (X1.11)	0,649	>	0,312	Valid
Pengawas (X1.12)	0,809	>	0,312	Valid
Rekan Kerja (X1.13)	0,788	>	0,312	Valid
Rekan Kerja (X1.14)	0,722	>	0,312	Valid
Rekan Kerja (X1.15)	0,664	>	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 2

Uji Validitas Semangat Kerja

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Absensi (X2.1)	0,507	>	0,312	Valid
Absensi (X2.2)	0,678	>	0,312	Valid
Absensi (X2.3)	0,676	>	0,312	Valid
Kerjasama (X2.4)	0,665	>	0,312	Valid
Kerjasama (X2.5)	0,583	>	0,312	Valid

Kerjasama (X2.6)	0,819	>	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X2.7)	0,720	>	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X2.8)	0,598	>	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (X2.9)	0,735	>	0,312	Valid
Tanggung Jawab (X2.10)	0,363	>	0,312	Valid
Tanggung Jawab (X2.11)	0,617	>	0,312	Valid
Tanggung Jawab (X2.12)	0,696	>	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel semangat kerja adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Kuantitas Hasil Kerja (Y.1)	0,434	>	0,312	Valid
Kuantitas Hasil Kerja (Y.2)	0,337	>	0,312	Valid
Kuantitas Hasil Kerja (Y.3)	0,482	>	0,312	Valid
Kualitas Hasil Kerja (Y.4)	0,407	>	0,312	Valid
Kualitas Hasil Kerja (Y.5)	0,407	>	0,312	Valid
Kualitas Hasil Kerja (Y.6)	0,448	>	0,312	Valid
Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas (Y.7)	0,431	>	0,312	Valid
Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas (Y.8)	0,406	>	0,312	Valid
Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas (Y.9)	0,468	>	0,312	Valid
Disiplin Kerja (Y.10)	0,312	>	0,312	Valid
Disiplin Kerja (Y.11)	0,437	>	0,312	Valid
Disiplin Kerja (Y.12)	0,369	>	0,312	Valid
Inisiatif (Y.13)	0,489	>	0,312	Valid
Inisiatif (Y.14)	0,401	>	0,312	Valid
Inisiatif (Y.15)	0,440	>	0,312	Valid
Ketelitian (Y.16)	0,418	>	0,312	Valid
Ketelitian (Y.17)	0,406	>	0,312	Valid
Ketelitian (Y.18)	0,314	>	0,312	Valid
Kepemimpinan (Y.19)	0,375	>	0,312	Valid
Kepemimpinan (Y.20)	0,369	>	0,312	Valid

Kepemimpinan (Y.21)	0,449	>	0,312	Valid
Kejujuran (Y.22)	0,442	>	0,312	Valid
Kejujuran (Y.23)	0,316	>	0,312	Valid
Kejujuran (Y.24)	0,328	>	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Mininal Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,940	0,60	Reliabel
2.	Semangat Kerja (X2)	0,867	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,769	0,60	Reliabel

Diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari strandar Cronbach Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel kepuasan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan reliabel, sehingga semua pernyataan memilki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui wajar atau tidaknya data penelitian karena data berdistribusi normal dapat dianggap mewakili populasi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.54242462
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.063
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.435
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai Asymp. Sig (2-tailed) bernilai $0,992 > 0,05$ yang berarti bahwa pada uji normalitas data terdistribusi secara normal dan tidak terdapat gejala apapun dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model penelitian ini tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan guna mengetahui korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dikatakan baik apabila tidak adanya korelasi antara variabel bebas.

Coefficients^a

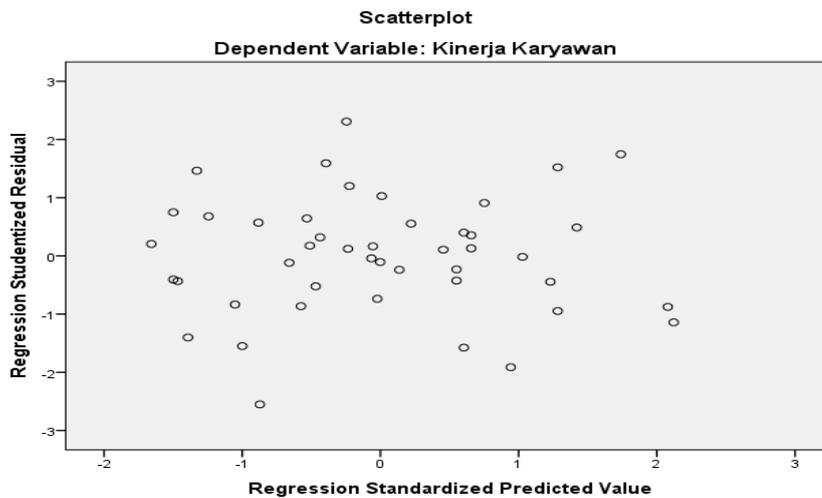
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.442	7.467		7.157	.000					
	Kepuasan Kerja	.047	.106	.055	.448	.657	.352	.069	.049	.806	1.241
	Semangat Kerja	.853	.155	.675	5.507	.000	.699	.648	.606	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel dalam pengujian nilai Kinerja Karyawan, pada nilai output yang dihasilkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai kurang dari (\leq) 10 pada nilai sig. α 0,05. Artinya dapat ditarik kesimpulan, bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi.

3. Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah didalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik uji heterokedastisitas menggunakan metode scatterplot memiliki sebaran titik-titik yang acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independent variable) terhadap satu variabel terikat (dependent variable). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.442	7.467		7.157	.000
	Kepuasan Kerja	.047	.106	.055	.448	.657
	Semangat Kerja	.853	.155	.675	5.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 53,442 + 0,047X_1 + 0,853X_2$$

Berdasarkan hasil uji didapatkan hasil analisis yaitu nilai sebesar 53,442 , b1 sebesar 0,047, dan b2 sebesar 0,853. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 53,442 + 0,047X_1 + 0,853X_2$.

1. Kepuasan kerja = 0,047
 Nilai koefisien Kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,047 yang berarti Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan satu-satuan, sementara semangat kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,047.
2. Semangat kerja = 0,853
 Nilai koefisien Semangat kerja menunjukkan angka sebesar 0,853 yang berarti Semangat kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel semangat kerja mengalami kenaikan satu-satuan, sementara kepuasan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,853

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.442	7.467		7.157	.000
	Kepuasan Kerja	.047	.106	.055	.448	.657
	Semangat Kerja	.853	.155	.675	5.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh secara parsial antara Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $45-3-1=42$ pada Alpha 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,682.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ $0,448 \leq 1,682$ maka H_0 diterima dan nilai probabilitas menunjukkan $0,657 \geq \alpha 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja(X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya

2. Pengaruh secara parsial antara Semangat Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t_{tabel} dengan cara $n-k-1$ atau $45-3-1=42$ pada Alpha 0,05 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,682.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $5,507 \geq 1,682$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan $0,000 < \alpha 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Javadwipa Duta Mandiri.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Kepuasan kerja dan Semangat Kerja) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	877.365	2	438.683	20.294	.000 ^b
	Residual	907.879	42	21.616		
	Total	1785.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan F tabel dengan cara $df(n1)=k-1-3-1=2$ dan $df(n2)=n-k=45-3=42$ pada Alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,22 dimana :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($20,294 \geq 3,22$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan signifikan ($0,000 \leq 0,05$)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.701 ^a	.491	.467	4.64932	.491	20.294	2	42	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas menyatakan bahwa nilai R^2 atau Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,491 artinya 49,1% dari seluruh pengamatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Javadwipa Duta Mandiri

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Javadwipa Duta Mandiri. Hal ini terlihat dari nilai sig sebesar 0,657 yang berarti lebih besar dari 0,05. Arah pengaruh Kepuasan kerja adalah positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat ditolak

Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori Afandi (2018:74) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dari hasil penelitian ini didapati bahwa rata-rata karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri ini merasa tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, serta promosi dan jenjang karir juga terbatas sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harahap & Tirtayasa (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyudi & Tupti (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Javadwipa Duta Mandiri.

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Javadwipa Duta Mandiri dengan nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa “Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Menurut Agustini (2019: 75) Semangat Kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan

lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cepat dan baik. Dengan adanya semangat kerja, karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini ditandai dengan tingkat/baik (disiplin) sehingga kinerja terjaga, kerja sama dengan rekan sekerja sehingga kinerja dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumardin & Nabella, (2020) yang menemukan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menjelaskan bahwa Kepuasan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil Uji F, menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga Kepuasan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya. Sehingga hipotesis yang menyatakan “Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Javadwipa Duta Mandiri Surabaya” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hasil analisis yang telah diuraikan di bab IV, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Javadwipa Duta Mandiri, hal ini disebabkan oleh rata-rata pegawai yang bekerja, tidak memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang ia tangani serta promosi dan jenjang karir yang cenderung melihat lama karyawan mengabdikan kepada perusahaan menyebabkan Kepuasan Kerja di PT. Javadwipa Duta Mandiri tidak dapat mempengaruhi Kinerja di perusahaan tersebut.
2. Variabel Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Javadwipa Duta Mandiri, karena setiap karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja pasti efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan dapat meningkat, selain itu keselarasan kinerja antar karyawan dalam pengerjaannya dapat

berlangsung dengan baik akibat semangat yang ada didalam lingkup tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

3. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja menjadi variabel yang tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Javadwipa Duta Mandiri, maka saran yang dapat diberikan pada PT. Javadwipa Duta Mandiri adalah, agar perusahaan dapat melakukan pelatihan, workshop maupun hal lain yang dapat membuat karyawan dapat menguasai secara keseluruhan jobdisk yang diberikan pada karyawan, selain itu juga diperlukan transparansi jenjang karir yang dapat di gapai oleh karyawan pada PT. Javadwipa Duta Mandiri agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sebab termotivasi oleh jenjang karir dan tawaran promosi di perusahaan.
4. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa Semangat Kerja menjadi variabel yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan , maka perusahaan perlu untuk dapat menjaga poin-poin yang dapat membuat Semangat Kerja Karyawan dapat terjaga sehingga Kinerja Karyawan dapat terjaga sehingga efektivitas dalam Kinerja Karyawan dapat meningkat dan seluruh pekerjaan dapat terkerjakan dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep, dan Indikator* (Cet 1). Pekanbaru:Zanafa.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen sumber daya manusia. In *UISU Press Biro Rektor UISU* (Vol. 13, Issue 1). UISU Press Biro Rektor UISU.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Maleka, M. J., Paul-Dachapalli, L. A., Ragadu, S. C., Schultz, C. M., & Van Hoek, L. (2020). Performance management, Vigour, and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 18.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1257>
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT . Lintas Mediatama Bandung. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 6(1), 580–585.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713.
<https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230.
<https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>
- Syahril, & Ningrum, A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi* (p. 110 hal). PT RajaGrafindo Persada.