ANALISIS PENGARUH SEMANGAT KERJA, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA, UMUR SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang)

CAHYA STIYANI

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
URL : http://dinus.ac.id/
Email : 211201202459@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at the PT. Sabda Jaya Prima Semarang. This research aims to know the effect of on employee performance morale, job satisfaction, work discipline, motivation that has been moderated by job duration and age. The samples number determined in this research are 53 respondents by using sampling census method. The analysis used is multiple linear regression analysis. Based on the results of analysis can be concluded that : 1) Morale has a positive and significant effect on employee performance, 2) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 4) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, and 5) the job duration variable did not succeed to moderate morale, job satisfaction, work discipline, motivation on employee performance, meanwhile 6) age variable moderated morale, job satisfaction, work discipline, motivation on employee performance.

Keywords : morale, job satisfaction, work discipline, motivation, job duration, age, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi yang dimoderasi lama kerja dan umur terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 53 responden dengan menggunakan metode sampling sensus. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa : 1) semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 5) variabel lama kerja tidak berhasil memoderasi semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 6) variabel umur memoderasi semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, lama kerja, umur, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena itu seharusnya organisasi memberi arahan yang positif untuk tercapainya tujuan organisasi (Septianto 2010:2). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dari perusahaan. Jika individu dalam perusahaan yaitu SDM nya bisa berjalan sempurna maka perusahaan tetap berjalan efektif. Jadi kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko 2001:135). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Robbins (2001).

Purwanto (2005:83) mengemukakan semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawannya. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Donni Juan Priansa (2014: 291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Hadikusumah (2000:115) menyatakan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Suwatno (2001:228) dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

Motivasi Kerja menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseora ng melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau seperti adanya suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Lama kerja adalah semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Lama bekerja dan umur juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa umur dan lama bekerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

PT. Sabda Jaya Prima adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif, Pemasok, dan Aksesoris Mobil. PT. Sabda Jaya Prima adalah perusahaan yang dimana karyawannya bertugas untuk melaksanakan pekerjaan bagian pemasangan aksesoris –

aksesoris pada mobil. PT. Sabda Jaya Prima sendiri merupakan salah satu vendor dari Nasmoco club (Toyota). Perusahaan yang lebih berfokus pada kualitas produk/jasa.

Tabel Pra-Survey Karyawan PT. Sabda Jaya Prima

No.	Pernyataan	Ya	Prosentase (%)	Tidak	Prosentase (%)
1.	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi	3	20%	12	80%
2.	Semangat kerja berpengaruh besar terhadap prestasi karyawan	8	53%	7	47%
3.	Para karyawan bekerja dengan kondisi yang aman dan nyaman.	7	47%	8	53%
4.	Para karyawan ditempatkan sesuai keahlian mereka.	11	73%	4	27%
5.	Setiap karyawan bisa bekerjasama dengan baik supaya beban tugas lebih ringan.	6	40%	9	60%
6.	Karyawan harus bisa mengambil keputusan yang berkaitan pekerjaannya.	9	60%	6	40%
7.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawannya	11	73%	4	27%
8.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar.	6	40%	9	60%
9.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.	7	47%	8	53%
10.	Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai SOP yang ditetapkan.	13	87%	2	13%

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil *pra-survey* diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan yaitu semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi. Faktor pertama semangat kerja yang masih rendah ditunjukkan dengan prosentase sebesar 80% yaitu karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Faktor kedua yang dapat menjadi pengukur kinerja karyawan lainnya adalah kepuasan kerja yang masih bermasalah dengan prosentase sebesar 53% yaitu para karyawan ditempatkan sesuai keahlian mereka. Faktor ketiga yang dapat menjadi penambah untuk mengukur suatu kinerja karyawan pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang yaitu disiplin kerja yang ternyata masih memiliki kedisiplinan yang rendah dengan prosentase sebesar 60% yaitu ditunjukkan pada pernyataan setiap karyawan bisa berkerjasama dengan baik supaya beban tugas lebih ringan. Faktor terakhir yang juga dapat menjadi penunjang dalam mengukur suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan khususnya pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang ialah motivasi yang ternyata masih rendah ditunjukkan dengan prosentase sebesar 60% yaitu dengan pernyataan pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar. Sedangkan kinerja karyawan sendiri pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang juga masih memiliki masalah pada karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku memiliki prosentase sebesar 53%.

Kondisi diatas menimbulkan permasalah bagi pimpinan maupun perusahaan untuk memberikan dorongan, bimbingan dan ketegasan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat meberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa semangat kerja,

kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari paparan yang dikemukakan, dapat diketahui bahwa kinerja suatu perusahaan akan mencapai hasil yang optimal apabila dalam perusahan tersebut mempuyai semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang memuaskan, dan disiplin kerja serta motivasi dari karyawan dan perusahaannya. Artinya perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

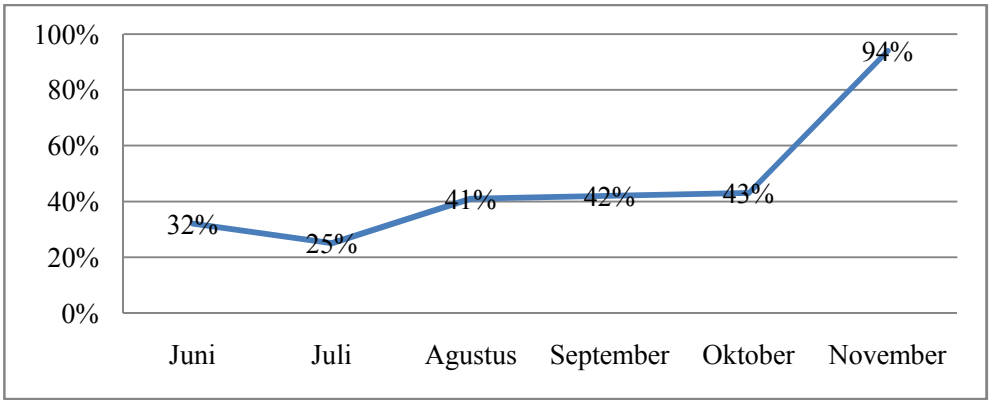
Sejalan dengan pendapat dari AA. Anwar Prabu Mangkunegara mengenai rendahnya tingkat kinerja kerja karyawan, maka dijelaskan dengan adanya masalah yang dialami oleh PT. Sabda Jaya Prima Semarang. Selama kurun waktu bulan Juni – November 2016, terjadi kenaikkan tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam tabel :

Data Absensi Karyawan
Bulan Juni – September 2016

Bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Karyawan
Juni	32%	18	56
Juli	25%	14	55
Agustus	41%	22	54
September	42%	22	53
Oktober	43%	23	53
November	94%	50	53

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Grafik Absensi Karyawan
Bulan Juni – November 2016



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari Tabel dan Gambar di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Sabda Jaya prima Semarang dalam 6 bulan terakhir mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif namun cenderung meningkat

terutama pada periode bulan Agustus hingga bulan Nonember dimana prosentase ketidakhadiran karyawan lenbih dari 40%. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada Bulan November yang mencapai prosentase 94%, sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah kehadiran karyawan perbulannya tidak boleh kurang dari 80%.

Jadi peran semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia didalam sebuah organisasi. Jika salah satu saja dari keempat itu tidak berjalan baik atau berjalan tidak sebagaimana mestinya, maka kinerja sebuah organisasi akan terganggu.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja, Umur Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang)".

Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
5. Apakah semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating di PT. Sabda Jaya Prima?
6. Apakah semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan umur sebagai variabel moderating di PT. Sabda Jaya Prima?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalis hubungan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Untuk menganalis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
4. Untuk menganalis hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis hubungan antara semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderasi.
6. Untuk menganalisis hubungan antara semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan umur sebagai variabel moderasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Nitisemito (2002:56) mendefinisikan semangat kerja yaitu kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat atau lebih baik didalam

sebuah perusahaan. Purwanto (2005:83) berpendapat bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaannya, dimana kepuasaan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari nya.

Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja ialah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, promosi, supervisor dan rekan sekerja.

Disiplin

Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2007:32) mengemukakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan.

Motivasi

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain ialah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kinerja karyawan

Menurut Moh As'ad (2003), kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, dan standar profesional kerja.

Lama Kerja

Lama kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbin, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Umur

Robbins (2006) berpendapat, semakin tua usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, disebabkan oleh kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas dengan meningkatnya usia.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua. Siagian (2002) menyatakan telah diketahui terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. variabel Independen

Variabel independen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah semangat kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), motivasi (X_4).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Moderating

Terdapat dua variabel moderating dalam penelitian ini, yaitu lama kerja dan umur.

PENENTUAN SAMPEL

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 53 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator dalam PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama. pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui kualitas alat ukur meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen ini, dilakukan tterhadap kuesioner penelitian yang terdiri atas 19 butir pernyataan. Dengan perincian sebanyak 5 butir pernyataan tentang Semangat Kerja (X_1), sebanyak 4 butir pernyataan tentang Kepuasan Kerja (X_2), sebanyak 4 butir pernyataan tentang Disiplin Kerja (X_3), sebanyak 3 butir pernyataan tentang Motivasi (X_4) dan sebanyak 3 butir pernyataan tentang Kinerja Karyawan (Y).

Uji Validitas

Uji validitas diigunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa pada pengujian validitas untuk masing – masing variabel semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = 53-2 maka diperoleh angka 51, dan alpha = 0,05 diperoleh dari R_{tabel} sebesar 0,2706.

Hasil uji validitas di atas memperlihatkan bahwa nilai R_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai R_{tabel}, hal ini berarti indikator dari variabel semangat kerja, kepuasan

kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian yang dipakai adalah crombach alpha. Suatu variabel dikatakan realibel, jika nilai cronbach alpha >0,60. Berikut ini pengujian realibilitas yang dilakukan terhadap variabel semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Pada penelitian diketahui bahwa cronbach's alpha (**α**) dari masing – masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas. Hal ini menunjukkan indikator dari variabel semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi dinyatakan handal atau reliabel sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui uji statistik non – parametik Kolmogorov – Smimov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov – Smimov adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35759247
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,075
	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,767
Asymp. Sig. (2-tailed)		,599

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

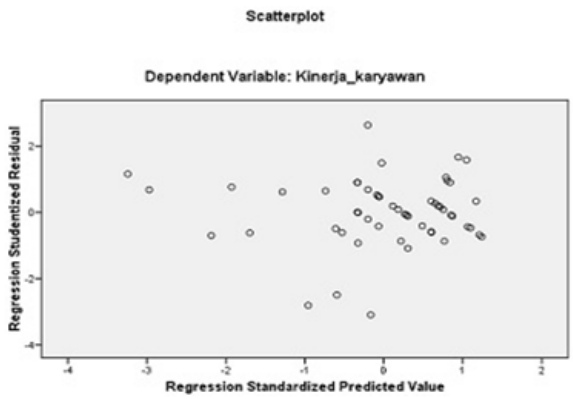
Sumber : Data primer yang diolah 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa asymp (2-tailed) diatas 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari risidual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel terikat dan variabel bebas. Dari scatterplots terlihat titik – titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dibawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas :

Hasil Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai (VIF) *Variance Inflation Factor* (Ghozali, 2011). Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini dapat dikatakan bebas multikolinieritas. Sedangkan berdasarkan nilai tolerance tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,1. Untuk hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat_kerja	,572	1,747
	Kepuasan_kerja	,199	5,027
	Disiplin_kerja	,218	4,583
	Motivasi	,331	3,023
	interaksi_x5	,346	2,893
	interaksi_x6	,269	3,717

a Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai VIF untuk masing masing variabel bebas dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah/bebas multikolonieritas karena tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas.

Hasil Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang. Proses analisa regresi linier berganda menggunakan program SPSS dan untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,700	,545		1,284	,205
	Semangat_kerja	,160	,088	,184	1,815	,043
	Kepuasan_kerja	,399	,182	,376	2,188	,034
	Disiplin_kerja	,656	,201	,535	3,257	,002
	Motivasi	,385	,127	,404	3,031	,004
	interaksi_x5	2,385	,000	,014	,108	,914
	interaksi_x6	,001	,000	,387	2,612	,012

a Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

$$\text{Kinerja} = 0{,}184\ (\text{semangat}) + 0{,}376\ \text{kepuasan} + 0{,}535\ \text{disiplin} + 0{,}404\ \text{motivasi} + 0{,}014\ \text{interaksiX1X2X3X4X5} - 0{,}387\ \text{interaksiX1X2X3X4X6}$$

Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama – sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,892	6	2,982	20,629	,000[a]
	Residual	6,649	46	,145		
	Total	24,541	52			

a Predictors: (Constant), interaksi_x6, semangat, Motivasi, Disiplin_kerja, interaksi_x5, Kepuasan_kerja

b Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan output pada tabel 4.20 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,110 dan taraf signifikan 0,000 (<0,05) artinya Ha diterima yang berarti ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854[a]	,729	,694	,38020

a Predictors: (Constant), interaksi_x6, semangat, Motivasi, Disiplin_kerja, interaksi_x5, Kepuasan_kerja

b Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Koefisien determinasi dapat dilihat dari Adjusted R Square sebesar (0,694). Artinya 69,4% variasi variabel penilaian kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, interaksi_x5 dan interaksi_x6. Sedangkan sisanya 30,6% (100% - 69,4%) dapat dijelaskan oleh variabel selain semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, interaksi_x5 dan interaksi_x6.

Uji t

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik uji t. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,700	,545		1,284	,205
	Semangat_kerja	,160	,088	,184	1,815	,043
	Kepuasan_kerja	,399	,182	,376	2,188	,034
	Disiplin_kerja	,656	,201	,535	3,257	,002
	Motivasi	,385	,127	,404	3,031	,004
	interaksi_x5	2,385	,000	,014	,108	,914
	interaksi_x6	,001	,000	,387	2,612	,012

a Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan output tersebut diketahui bahwa nilai t tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak Ho, maka harus ditentukan nilai – nilai t tabel yang akan digunakan. Nilai ini tergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05).

1) Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis 1 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,815 dan t_{tabel} sebesar 0,2706 (t_{hitung}> t_{tabel}) dan taraf signifikan 0,043 (<0,05) Ho ditolak, yang berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis 1 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,188 dan t_{tabel} sebesar 0,2706 (t_{hitung}> t_{tabel}) dan taraf signifikan 0,034 (<0,05) Ho ditolak, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis 3 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,257 dan t_{tabel} sebesar 0,2706 (t_{hitung}> t_{tabel}) dan taraf signifikan 0,002 (<0,05) Ho ditolak, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis 4 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,031 dan t_{tabel} sebesar 0,2706 (t_{hitung}> t_{tabel}) dan taraf signifikan 0,004 (<0,05) Ho ditolak, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh interaksi_X_5 terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis 5 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,108 dan t_{tabel} sebesar 0,2706 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan taraf signifikan 0,914 (>0,05) Ho diterima, yang berarti lama kerja dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi dalam memoderat pengaruh interaksi_X_5 terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan umur sebagai variabel moderating

Hasil penelitian hipotesis 6 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,612 dan t_{tabel} sebesar 0,2706 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan taraf signifikan 0,012 (<0,05) Ho ditolak, yang berarti umur dapat digunakan untuk memprediksi dalam memoderat pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila karyawan semangat kerjanya meningkat maka kinerja karyawannya akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila karyawan semangat kerjanya menurun maka kinerja karyawan akan megalami penurunan.

2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak puas maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawanakan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal iniberarti bahwa apabila karyawan motivasinya meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila karyawan motivasinya menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

5) Variabel semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi dengan lama kerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 ditolak.

6) Variabel semangat kerja, kepuasan kerja disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan variabel umur yang menjadi variabel moderating mempunyai nilai yang negatif dan signifikan, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh antara semangat kerja, kepuasan kerja disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.

SARAN

Memperhatikan adanya beberapa kesimpulan yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan beberapa saran berikut ini :

1) Variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Sebaiknya PT. Sabda Jaya Prima Semarang memberikan beberapa nilai yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah menciptakan ruang kerja yang kondusif, training dan motivasi, memberi pujian, memberi reward dan peningkatan jabatan. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi peningkatan kedisiplinan karyawan tanpa harus disuruh.

2) Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Sebaiknya PT. Sabda Jaya Prima Semarang memberikan beberapa nilai yang dapat menimbulkan motivasi untuk mencapai target yang dibebankan seperti pemberian bonus uang apabila mampu mencapai target kerja yang dibebankan sehingga karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih maksimal guna mencapai target yang dibebankan dan mendapatkan bonus yang dijanjikan perusahaan.

3) Variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja.Agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan tentunya perusahaan perlu melakukan beberapa cara yaitu dengan menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikkan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, kepastian kerja, memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan, memberikan kompensasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

4) Variabel keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja. Diperlukan adanya peningkatan kualitas kinerja yang selalu melakukan masukan dari perusahaan terutama pimpinan perusahaan agar semangat kerja karyawan terus dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar semangat kerja karyawan itu bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Pimpinan perusahaan PT. Sabda Jaya Prima Semarang agar lebih meningkatkan dan memperhatikan kualitas masing – masing kinerja karyawan dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan PT. Sabda Jaya Prima Semarang harus memperhatikan lagi mengenai kinerja karyawan. Maka pimpinan perusahaan PT. Sabda Jaya Prima Semarang sebaiknya selalu mempertahankan semangat kerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat terus meningkat.

5) Karena tidak didukungnya hipotesis kelima yaitu variabel lama bekerja yang tidak berhassil memoderat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka saran untuk penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang dapat memoderat pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hendri, Edduar. 2010. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 7, No.2,Juli 2010 : 13 - 25*.

Muslih, Basthoumi. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang". Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012*.

Winata, Alfian Pandji. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi Trans Jaya Semarang ".Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.*http://eprints.dinus.ac.id/17633/*

---------- 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Gozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press.Semarang.

Handoko, T.H. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.

Nuzsep Almigo. 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004*.

Pramono, Galih. 2004. "Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta". *Skripsi Dipublikasikan*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.

Hafidha, Daning Fitri, *et al*. 2016. "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Karyawan Arfa *Barbershop* Cabang Solo)". Universitas Slamet Riyadi. Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol. 16 Edisi Khusus April 2016: 177 – 186*.

Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitasi Diponegoro. Semarang.

Muawanah, Siti. 2016. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya". Universitas Narotama. Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Narotama Surabaya – 2016*.

Mahesa, Deewar.2010. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))". *Skripsi Dipublikasi*. Universitas Diponegoro.Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Devita, Reni. 2016. "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar LTD Jambi". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol.16, No.1*.

Widayaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), Vol. 5, No. 5 (2016)*.

Alex. 2008. "*Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi*". *JRBI, Vol. 1 No.1, pp. 23-27.*

Minarsih,Karsini, *et al*. 2016. "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang". Universitas Pandanaran. Semarang . *Journal Of Management, Vol. 2, No.2, Maret 2016.*

Abidin, Zainal. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep".*Vol. 11, No. 4, (2014): Akmen Jurnal Ilmiah Vol. 11, No. 4, Desember 2014).*

Budiono, *et al*. 2016. "Influence Characteristics Of Work, Work Ability And Empowerment Of Performance Work Work Spirit Mediated (Case Study On Employees CV. Mega Anther Semarang)". *Journal of Management Vol.2, No.2 , Maret 2016.*