

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

*The Influence of Work Enthusiasm on Employee Performance at CV. Super Inti Perkasa in
Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon*

Elda Lie N Christian¹, Paulus L Wairisal^{1*}, Francisca R Sinay¹

¹Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Pattimura

Article Info

Kata Kunci:

Semangat Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Kecil dan Menengah, Dukungan Manajerial, Lingkungan Kerja,

Submitted: 10 Juli 2024

Revised: 16 Juli 2024

Accepted: 01 Agustus 2024

Published 09 Agustus 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa, sebuah perusahaan kecil dan menengah yang berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei terhadap 36 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi menunjukkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja yang lebih baik. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan manajerial, lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal di perusahaan kecil dan menengah. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Keywords:

Work Enthusiasm, Employee Performance, Small and Medium-Sized Enterprises, Managerial Support, Work Environment,

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work enthusiasm on employee performance at CV. Super Inti Perkasa, a small and medium-sized enterprise located in Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. The research method used is quantitative, employing a survey technique with 36 respondents. The results show that work enthusiasm has a significant impact on employee performance, where employees with high work enthusiasm demonstrate better productivity, work quality, and job satisfaction. This study also highlights the importance of managerial support, a conducive work environment, and effective communication in enhancing work enthusiasm and employee performance. These findings are consistent with previous research indicating that work enthusiasm is a crucial factor in achieving optimal performance in small and medium-sized enterprises. The results are expected to serve as a reference for company management in designing more effective strategies to boost work enthusiasm and employee performance.

*Corresponding Author:

Wiclif S. Pinoa

Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS FKIP Unpatti

Jl. Ir. M. Putuhena Poka Ambon

E-mail: liberthyw@gmail.com

ORCID iD: <http://orcid.org/0009-0008-2372-100X>

Panduan Sitasi:

Christian, W. L. N. et al. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Super Inti Perkasa Desa Amahusu Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Jendela Pengetahuan*. 17(2), 313-325. <https://doi.org/10.30598/jp17iss2pp313-325>

PENDAHULUAN

Semangat kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk di perusahaan kecil dan menengah. Dalam konteks CV. Super Inti Perkasa, yang berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, pentingnya semangat kerja tidak dapat diabaikan, terutama mengingat tantangan geografis dan ekonomi yang dihadapi perusahaan ini. Semangat kerja karyawan dapat berdampak signifikan pada produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sebagaimana diungkapkan oleh Krivenko (2023) dan Mittal (2023). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi lebih cenderung menunjukkan inisiatif dan komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Krivenko, 2023; Mittal, 2023).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Leskova (2022) menyoroti pentingnya dukungan manajerial dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi di antara karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajer yang memberikan umpan balik konstruktif, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan (Leskova, 2022). Demikian pula, Mihai dan Birchi (2023) menemukan bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan memainkan peran kunci dalam membangun semangat kerja yang kuat. Faktor-faktor ini, menurut Vakili et al. (2022), dapat berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang mendukung, yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja di perusahaan dengan sumber daya yang terbatas seperti CV. Super Inti Perkasa (Mihai & Birchi, 2023; Vakili et al., 2022).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak difokuskan pada perusahaan besar atau yang berlokasi di daerah perkotaan, sehingga ada kesenjangan dalam pemahaman bagaimana semangat kerja dapat ditingkatkan dalam konteks perusahaan kecil dan menengah di daerah terpencil. Keterbatasan akses terhadap sumber daya, termasuk pelatihan dan pengembangan, merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di daerah seperti Desa Amahusu. Paneru dan Bhandari (2022) mencatat bahwa kurangnya akses terhadap pelatihan berkualitas dapat menghambat perkembangan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada semangat kerja mereka (Paneru & Bhandari, 2022). CV. Super Inti Perkasa, dengan lokasi yang cukup jauh dari pusat-pusat pelatihan dan pendidikan, menghadapi tantangan serupa, yang menuntut adanya solusi kreatif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Berbagai pendekatan telah diusulkan dalam literatur untuk mengatasi tantangan ini. Setyowati dan Syaputra (2023) menyarankan pengembangan program pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan dan kondisi lokal. Program-program ini dapat dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis karyawan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja mereka (Setyowati & Syaputra, 2023). Wijaya dan Permana (2023) juga menekankan pentingnya penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan semangat kerja. Mereka menemukan bahwa penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Dalam konteks CV. Super Inti Perkasa, implementasi sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian oleh Park et al. (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diakui oleh manajemen cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Mereka menekankan bahwa pengakuan atas kontribusi karyawan, baik secara individual maupun kelompok, dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Andriani (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkelanjutan merupakan faktor penting dalam membangun semangat kerja yang berkelanjutan (Park et al., 2022; Andriani, 2022). Mereka menemukan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang cenderung memiliki semangat kerja yang lebih

tinggi, karena mereka merasa perusahaan menghargai dan berinvestasi dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka.

Dalam konteks CV. Super Inti Perkasa, penting untuk mempertimbangkan pendekatan-pendekatan ini dengan penyesuaian yang sesuai terhadap tantangan lokal. Program pelatihan internal dapat dikembangkan dengan melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan implementasi, sehingga program tersebut benar-benar relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa penghargaan dan pengakuan yang diberikan tidak hanya berdasarkan pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat menciptakan rasa adil dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dalam konteks perusahaan kecil yang beroperasi di daerah terpencil. Studi ini berusaha untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengeksplorasi bagaimana semangat kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks yang kurang tereksplorasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap konteks perusahaan di daerah terpencil, yang sering kali diabaikan dalam penelitian sebelumnya. Ruang lingkup penelitian mencakup analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja di CV. Super Inti Perkasa serta evaluasi dampaknya terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan untuk memberikan wawasan baru yang relevan dan aplikatif dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pendekatan yang berfokus pada semangat kerja karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang semangat kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan kecil dan menengah di daerah terpencil. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi CV. Super Inti Perkasa, tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa. Lebih jauh, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan di berbagai konteks yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara semangat kerja (variabel independen) dengan kinerja karyawan (variabel dependen) di CV. Super Inti Perkasa, yang berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon (Joni & Hikmah, 2022). Lokasi penelitian ini terletak di CV. Super Inti Perkasa, sebuah perusahaan kecil yang beroperasi di bidang produksi minuman dengan merek Aiso. Lokasi ini dipilih karena menghadirkan tantangan geografis dan sumber daya yang terbatas, yang menjadikan analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Kondisi di lapangan yang unik juga memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang tidak berada di pusat perkotaan (Awwali, Sentosa, & Sarpan, 2024).

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau saturation sampling. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 36 orang karyawan CV. Super Inti Perkasa. Dengan teknik ini, seluruh populasi dijadikan sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif. Metode ini sering digunakan ketika seluruh populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan penelitian, sehingga setiap responden memberikan kontribusi penting terhadap hasil penelitian (Hardianti, Dangnga,

Dipoatmodjo, & Kurniawan, 2022). Penelitian ini mengukur variabel independen yaitu semangat kerja, yang diukur melalui beberapa indikator seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan. Sementara itu, variabel dependen yang diukur adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kedisiplinan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun dalam skala Likert untuk mengukur tingkat kesepakatan atau ketidaksepakatan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang objektif dan mudah dianalisis secara kuantitatif (Nugrahaningsih, 2022).

Teknik pengumpulan data lain yang digunakan adalah wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja mereka. Wawancara semi-terstruktur dipilih untuk memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang tidak bisa diungkapkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi di lapangan, yang kemudian dianalisis untuk menemukan pola-pola yang relevan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen (Putri & Syarif, 2024).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi data yang diperoleh dari kuesioner. Uji ini mencakup perhitungan rata-rata, standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimum untuk setiap variabel. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal sebelum dilakukan analisis lebih lanjut (Sahlan, Sari, & Fatria, 2023). Kedua, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sah dan handal. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil yang diperoleh jika kuesioner digunakan dalam kondisi yang sama berulang kali. Hasil dari uji ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut (Juanita, Sentosa, & Marnis, 2024).

Terakhir, dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau SmartPLS, yang memungkinkan peneliti untuk menentukan seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu apakah semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Lestari & Andani, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Super Inti Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi minuman bermerek Aiso, berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Perusahaan ini menempatkan prioritas pada kepuasan pelanggan sebagai salah satu pilar utama dalam operasionalnya. Dalam konteks perusahaan kecil dan menengah seperti ini, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 36 karyawan CV. Super Inti Perkasa sebagai responden. Karakteristik demografis responden, seperti jenis kelamin dan usia, diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	72%
Perempuan	10	28%

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan persentase sebesar 72%. Komposisi ini mungkin menggambarkan struktur tenaga kerja perusahaan yang cenderung didominasi oleh laki-laki, terutama dalam pekerjaan yang bersifat teknis atau yang memerlukan keterampilan fisik tertentu.

Tabel 2: Distribusi Responden Berdasarkan Golongan Usia

Golongan Usia	Jumlah	Persentase
20-35 tahun	26	72%
36-45 tahun	9	25%
46-60 tahun	1	3%

Mayoritas responden berada dalam golongan usia produktif 20-35 tahun, yaitu sebesar 72%. Kelompok usia ini biasanya dianggap sebagai usia yang paling produktif dan berpotensi memiliki semangat kerja yang tinggi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan baru di tempat kerja. Responden yang berada dalam kelompok usia 46-60 tahun hanya 3%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase awal hingga pertengahan karier mereka.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi data yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, yakni semangat kerja dan kinerja karyawan. Data ini memberikan wawasan awal mengenai seberapa besar variasi dan persebaran data dalam penelitian ini.

Tabel 3: Statistik Deskriptif untuk Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat Kerja	36	21	37	28.61	3.886
Kinerja Karyawan	36	27	39	33.36	2.910

Berdasarkan tabel di atas, variabel semangat kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 28.61 dengan standar deviasi 3.886, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat semangat kerja yang berada di atas rata-rata, meskipun terdapat beberapa variasi di antara responden. Variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 33.36 dengan standar deviasi 2.910, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa relatif baik, dengan variasi yang tidak terlalu besar di antara responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, sementara reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 4: Hasil Uji Validitas untuk Variabel Semangat Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0.792	0.320	Valid
X.2	0.818	0.320	Valid
X.3	0.847	0.320	Valid

X.4	0.556	0.320	Valid
X.5	0.426	0.320	Valid
X.6	0.428	0.320	Valid
X.7	0.758	0.320	Valid
X.8	0.442	0.320	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada variabel semangat kerja memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0.320), yang berarti bahwa seluruh item valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.448	0.320	Valid
Y.2	0.451	0.320	Valid
Y.3	0.639	0.320	Valid
Y.4	0.765	0.320	Valid
Y.5	0.832	0.320	Valid
Y.6	0.883	0.320	Valid
Y.7	0.838	0.320	Valid
Y.8	0.437	0.320	Valid

Demikian juga untuk variabel kinerja karyawan, semua item dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel.

Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Semangat Kerja	0.737	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.779	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel semangat kerja dan kinerja karyawan masing-masing adalah 0.737 dan 0.779, yang berarti bahwa instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Linier

Dalam analisis regresi linier, uji asumsi klasik merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dengan teori dan dapat menghasilkan estimasi yang valid dan reliabel. Ada beberapa asumsi klasik yang perlu diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pembahasan berikut akan menjelaskan hasil dari setiap uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, beserta tabel dan interpretasinya.

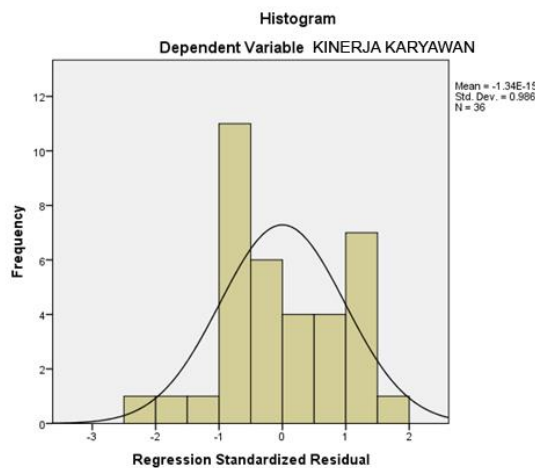
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi residual dari model regresi berdistribusi normal. Normalitas ini penting karena banyak metode statistik, termasuk regresi linier, mengasumsikan bahwa residual berdistribusi normal. Jika asumsi ini terpenuhi, maka uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi dapat dianggap valid. Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov

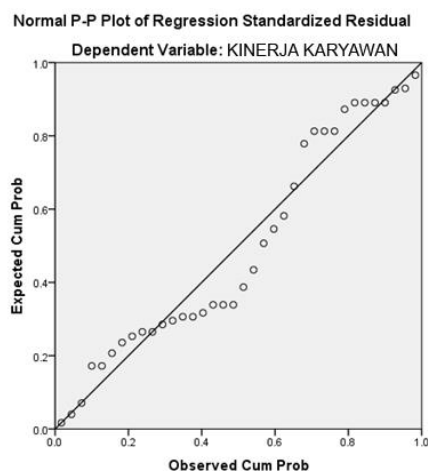
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (2-tailed)
Semangat Kerja	0.872	0.422
Kinerja Karyawan	0.907	0.387

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel semangat kerja adalah 0.422, dan untuk variabel kinerja karyawan adalah 0.387. Kedua nilai ini lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa data residual dari kedua variabel berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi ini terpenuhi. Untuk mendukung hasil ini, visualisasi data juga dapat digunakan, seperti histogram dan Normal Probability Plot (P-P Plot). Gambar berikut ini memberikan gambaran visual mengenai distribusi residual:



Gambar 1: Histogram Uji Normalitas

Histogram di atas menggambarkan distribusi data dari variabel semangat kerja dan kinerja karyawan. Histogram ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier. Distribusi normal berarti bahwa nilai-nilai dari variabel tersebut tersebar dengan simetris di sekitar rata-rata, tanpa adanya skewness yang signifikan ke kiri atau kanan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa asumsi normalitas dalam regresi linier terpenuhi, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.



Gambar 2: Normal Probability Plot (P-P Plot)

Gambar di atas menunjukkan Normal Probability Plot dari residual. Titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Ini mengindikasikan bahwa error atau kesalahan prediksi dari model regresi tersebar secara normal, yang lagi-lagi menguatkan asumsi bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier. Sebaran yang mendekati garis diagonal ini juga menunjukkan bahwa model regresi memiliki kesalahan prediksi yang minimal, yang berarti model cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linier yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Jika multikolinearitas tinggi, maka estimasi koefisien regresi bisa menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, uji Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan. Tolerance mengukur seberapa besar variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sementara VIF adalah kebalikan dari Tolerance, yang memberikan indikasi langsung mengenai besarnya multikolinearitas.

Tabel 8: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Semangat Kerja	0.882	1.134

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance untuk variabel semangat kerja adalah 0.882, yang lebih besar dari nilai batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0.1. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel ini adalah 1.134, yang jauh di bawah ambang batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan kata lain, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model ini bersifat independen satu sama lain, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan jelas dan valid.

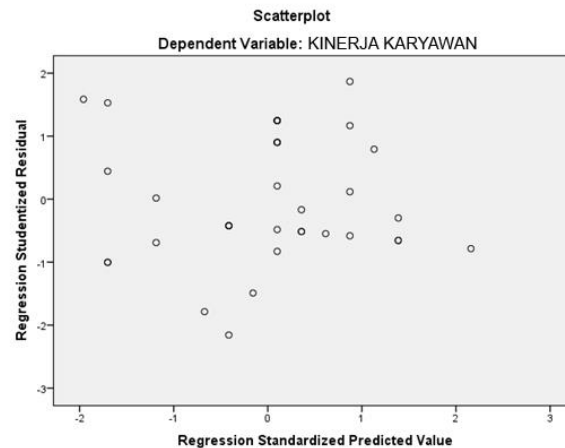
3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual dari model regresi tidak konstan di seluruh rentang variabel independen. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka model regresi bisa menjadi tidak efisien dan kesimpulan dari analisis regresi bisa menjadi tidak valid. Salah satu metode yang sering digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji Glejser, di mana residual dari model regresi diubah menjadi nilai absolut, kemudian diuji hubungannya dengan variabel independen.

Tabel 9: Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Coefficients (B)	Sig.
Semangat Kerja	0.028	0.762

Hasil uji Glejser pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel semangat kerja adalah 0.762, yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti tidak ada heteroskedastisitas yang signifikan dalam model, sehingga varians residual dianggap konstan atau homoskedastis. Dengan asumsi homoskedastisitas yang terpenuhi, model regresi linier dapat dianggap valid dan efisien. Untuk mendukung analisis ini, scatterplot dari residual terhadap variabel independen juga dapat digunakan. Scatterplot ini akan menunjukkan apakah terdapat pola tertentu dalam sebaran residual.



Gambar 3: Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot di atas digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residual tidak konstan, yang dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi. Dalam scatterplot ini, tidak terlihat adanya pola tertentu dalam sebaran titik-titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa varians dari residual relatif konstan, sehingga model regresi ini tidak melanggar asumsi homoskedastisitas dan hasil analisis dapat dianggap valid.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi ketika residual dari model regresi saling berkorelasi antar satu dengan yang lain. Autokorelasi biasanya menjadi masalah dalam data time series, tetapi juga bisa muncul dalam data cross-sectional jika ada keterkaitan antara observasi yang berdekatan. Untuk mendeteksi autokorelasi, uji Durbin-Watson digunakan. Nilai Durbin-Watson berkisar antara 0 hingga 4, di mana nilai yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Tabel 10: Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson (DW)
1	1.789

Berdasarkan tabel di atas, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1.789. Nilai ini berada di antara batas atas ($2d$) dan $4-2d$, yang menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan kata lain, residual dari model ini bersifat independen satu sama lain, sehingga estimasi koefisien regresi dapat dianggap valid dan dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (semangat kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) di CV. Super Inti Perkasa. Hasil dari analisis ini disajikan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 30.814 + 0.089 \times SK + \epsilon$$

Dimana:

- KK = Kinerja Karyawan
- SK = Semangat Kerja
- ϵ = Error

Tabel 11: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	30.814	3.680	8.373	0.000
Semangat Kerja	0.089	0.127	8.698	0.002

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 8.698 yang lebih besar dari t-tabel (2.032) dan nilai signifikansi 0.002 yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel semangat kerja dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan, dilakukan uji koefisien determinasi.

Tabel 12: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.119	0.615	0.615	2.931

Nilai R^2 yang diperoleh adalah 0.615, yang berarti 61.5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja. Sementara 38.5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun masih ada variabel lain yang berperan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa, sebuah perusahaan yang berlokasi di Desa Amahusu, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Dari hasil analisis data terhadap 36 responden, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semangat kerja yang tinggi memengaruhi berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya et al. (2023) menegaskan bahwa semangat kerja dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk perusahaan kecil dan menengah. Dalam konteks ini, karyawan yang merasa didukung melalui komunikasi yang baik dan memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Sanjaya et al., 2023).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Roziki dan Irbayuni (2022) menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi, dikombinasikan dengan kompensasi yang adil dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa karyawan yang merasa semangat kerja mereka diapresiasi dan didukung oleh perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Roziki & Irbayuni, 2022). Lebih lanjut, Abimanyu dan Irfani (2023) menyoroti pentingnya disiplin kerja sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan erat dengan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan disiplin dan semangat kerja untuk mencapai kinerja optimal (Abimanyu & Irfani, 2023).

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2022) menekankan bahwa komunikasi dan kerjasama tim juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini relevan bagi CV. Super Inti Perkasa, yang bisa memanfaatkan kerjasama tim yang baik untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Nugrahaningsih, 2022). Studi yang dilakukan oleh Joni dan Hikmah (2022) juga mendukung

temuan ini, dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Joni & Hikmah, 2022).

Akhirnya, penelitian yang dilakukan oleh Awwali et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan, terutama ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja, sebagai bagian dari motivasi dan kepuasan kerja, memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di berbagai organisasi (Awwali et al., 2024). Namun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa, selain dari semangat kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2023) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja karyawan, meskipun semangat kerja mereka tinggi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, penurunan kualitas pekerjaan, dan bahkan peningkatan tingkat absensi. Selain itu, studi oleh Lestari et al. (2023) menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih mampu mengelola stres dan menjaga produktivitas yang konsisten.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen di CV. Super Inti Perkasa perlu mengambil pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya perlu fokus pada upaya meningkatkan semangat kerja melalui motivasi, penghargaan, dan pengakuan, tetapi juga harus memperhatikan faktor-faktor lain seperti pengelolaan stres dan keseimbangan kehidupan kerja. Ini berarti bahwa manajemen harus mempertimbangkan untuk menerapkan program-program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, yang mencakup pelatihan dalam pengelolaan stres, penataan beban kerja yang lebih seimbang, serta kebijakan cuti yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja. Susanto (2023) menyarankan bahwa manajemen perlu menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana karyawan dapat menyampaikan ide, masukan, dan keluhan mereka. Ini tidak hanya akan meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Super Inti Perkasa. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi terbukti memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Namun, penting untuk diingat bahwa semangat kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja juga memainkan peran penting dan harus diperhatikan dalam strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen di CV. Super Inti Perkasa disarankan untuk mengambil pendekatan yang komprehensif dalam mengelola karyawan, dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini juga memberikan beberapa rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja. Pertama, manajemen harus terus mempromosikan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta memastikan bahwa penghargaan dan pengakuan diberikan secara adil dan transparan. Kedua, penting bagi manajemen untuk mengelola beban kerja karyawan dengan cara yang mencegah terjadinya kelelahan dan stres yang berlebihan. Ini bisa dilakukan melalui

pengaturan ulang tugas, penambahan sumber daya jika diperlukan, dan pemberian cuti yang memadai. Ketiga, manajemen harus memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke program kesejahteraan yang dapat membantu mereka menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Program-program ini dapat mencakup konseling, fleksibilitas waktu kerja, dan kegiatan-kegiatan yang mendukung kesehatan mental dan fisik.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, CV. Super Inti Perkasa dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan-perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa, serta berkontribusi pada literatur yang ada tentang hubungan antara semangat kerja dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menyarankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi interaksi antara semangat kerja dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan stres, guna memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, T. A., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Depo Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon. Bandung Conference Series: Business and Management. DOI: 10.29313/bcsbm.v3i2.8303
- Andriani, D. (2022). Reward System Analysis on Employee Performance Improvement. Eduvest - Journal Of Universal Studies. DOI: 10.36418/edv.v2i6.464
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. Ikraith-Ekonomika. https://consensus.app/papers/pengaruh-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-awwali/e3cc7d529b5d5ed2b52ab9b7094e75c1/?utm_source=chatgpt
- Hardianti, H., Dangnga, M. T., Dipoadmodjo, T. S., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Equiport Inti Indonesia. Jurnal Manajemen. https://consensus.app/papers/pengaruh-human-relation-hubungan-antar-manusia-hardianti/6d0597bb3b9a5208aa9dce60331b8bbf/?utm_source=chatgpt.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi. https://consensus.app/papers/pengaruh-kepemimpinan-lingkungan-kerja-komunikasi-joni/c9102598dcf1589eb3890e5d63f7c262/?utm_source=chatgpt.
- Juanita, R. T., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi. IKRAITH-EKONOMIKA. https://consensus.app/papers/pengaruh-kompensasi-beban-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-juanita/8ad215c8326f5c0f98d2671eff0d87e8/?utm_source=chatgpt.
- Krivenko, E.Yu. (2023). Rewarding as a means of motivating employees. Analytical and Comparative Jurisprudence. DOI: 10.24144/2788-6018.2023.03.31
- Mittal, K. (2023). Role of Non-Monetary Motivation Of Employees: A Quantitative Study. Psychology and Education. DOI: 10.48047/pne.2018.55.1.12
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Media Manajemen Jasa. https://consensus.app/papers/pengaruh-komunikasi-kerjasama-terhadap-kinerja-karyawan-nugrahaningsih/7969b8ae16fd576cbbf26dcf1f93825b/?utm_source=chatgpt.
- Leskova, S. (2022). Intangible motivation of the staff of modern enterprises. Galic'kij ekonomičnij visnik. DOI: 10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.03.074
- Lestari, C. D., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan

- Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. https://consensus.app/papers/pengaruh-lingkungan-kerja-gaya-kepemimpinan-budaya-lestari/b2e1dd09b41b59e7803eacb59560f74c/?utm_source=chatgpt.
- Mihai, L.-S., & Birchi, F.-A. (2023). The Correlation Between Motivation and Employee Satisfaction in the Service Industry. *New Trends in Sustainable Business and Consumption*. DOI: 10.24818/basiq/2023/09/012
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *MEDIA MANAJEMEN JASA*. DOI: 10.52447/mmj.v10i2.6622
- Vakili, A.M., Salajegheh, S., Sayadi, S., & Pourkiani, M. (2022). Rewards from the Perspective of Employees and Managers. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. DOI: 10.15544/mts.2022.04
- Paneru, D., & Bhandari, M. (2022). Impact of Non-Financial Rewards on Employees' Motivation And Their Turnover Intention in The Context Of Nepalese Development Bank. *Nepalese Journal of Management Science and Research*. DOI: 10.53056/njmsr-2022.5.1.004
- Roziki, A. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Panji Bintang Jaya. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. DOI: 10.35906/equili.v11i2.1143
- Sahlan, S., Sari, S. S., & Fatria, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada KUD Mitra Usaha Margomulyo Belitang OKU Timur. *Jurnal AKTUAL*. https://consensus.app/papers/pengaruh-pengawasan-terhadap-peningkatan-kinerja-sahlan/9834ba54d39a5435b9c331e4dbec450f/?utm_source=chatgpt.
- Sanjaya, I., Koeswiyono, D. P., & Susanti, L. E. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*. DOI: 10.22334/paris.v2i5.412
- Setyowati, H., & Syaputra, A. (2023). Analysis of Extrinsic Rewards on Work Motivation in the Apron Movement Control (AMC) Unit at Adi Soemarmo Boyolali International Airport. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*. DOI: 10.57235/jetish.v2i1.358
- Park, H., Tangirala, S., Hussain, I., & Ekkirala, S. (2022). How and when managers reward employees' voice: The role of proactivity attributions. *The Journal of Applied Psychology*. DOI: 10.1037/apl0001008
- Putri, H. A., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. *IKRAITH-EKONOMIKA*. https://consensus.app/papers/pengaruh-disiplin-kerja-lingkungan-kerja-motivasi-kerja-putri/5e3a69faaf075d5a805b7342f417b3e3/?utm_source=chatgpt.