

## MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) ADAT KUTA

Oleh

Ni Luh Putu Sariani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional Denpasar, Bali,

**Abstract:** The purpose of this research is to know the effect of motivation on work motivation, the influence of work motivation on employee performance and motivation on employee performance. The Study of populations is 68 employees from Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Kuta. The data examine using path analyzed method and processed by statistical software AMOS Version 23,0. The finding of this research view that motivation has positively and significantly effect on work motivation, work motivation has positively and significantly effect on employee performance and motivation has positively and significantly effect on employee performance.

**Key word:** *Motivation, Work Motivation, Employees Performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi untuk bekerja sama mencapai tujuan Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah (2013). Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia dipandang penting untuk dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien ke arah pencapaian sasaran organisasi, baik yang menyangkut sasaran individual, fungsional, maupun organisasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9). Adapun Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat terlaksana secara optimal adalah variabel Motivasi dan Semangat Kerja yang sudah dibuktikan secara empiris oleh penelitian dari Yahyo, dkk (2013) yang menunjukkan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai Flippo dalam Hasibuan (2009:143). Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan bersedia mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Motivasi seorang karyawan dapat tumbuh dari dalam dirinya sendiri ataupun karena dorongan yang diberikan oleh atasannya Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah (2013). Oleh karena itu, motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya

dan mencapai tujuan perusahaan Sumampow, Sicillia Emma, dkk (2016) sebab motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang menakjubkan Buhler, P. (2004) dalam Rani, Indria Angga dan Mega Mayasari (2016).

Sastrohadiwiryono (2003:282) dalam Purwaningrum, Erlinda Listyanti, dkk (2014) mendeskripsikan semangat kerja merupakan perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan mendalam pada diri untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan dapat ditiadakan. Jadi semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Salah satu jenis lembaga yang bergerak dibidang Keuangan adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang merupakan Lembaga Keuangan Mikro yang dibangun untuk kepentingan pemberdayaan ekonomi masyarakat di Desa Adat (Madra dan Sujaya, 2010:13). Begitu juga dengan LPD Desa Adat Kuta yang menjalankan usahanya di Desa Adat Kuta memiliki komitmen untuk menjadi lembaga keuangan yang sehat dengan tujuan untuk menunjang pembangunan di Desa Adat dan meningkatkan taraf hidup masyarakat desa yang sekaligus sebagai pemilik dan nasabah dari LPD Desa Adat Kuta. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja LPD Desa Adat Kuta 2014-2015 yang dikutip dari Gebyar LPD Desa Adat Kuta (2016) menunjukkan bahwa Kinerja LPD Desa Adat Kuta bertumbuh baik. karena Aset, Tabungan, Deposito dan Kredit terjadi peningkatan meskipun Laba

mengalami penurunan sebesar 14,67%, seperti tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Kinerja Keuangan LPD Desa Adat Kuta 2014 – 2015**

Indikator	Tahun 2014 (Dalam Ribuan)	Tahun 2015 (Dalam Ribuan)	Pertumbuhan (%)
Aset	352.359.785	392.273.905	11,3
Tabungan	128.993.389	130.308.329	1,0
Deposito	157.677.772	188.994.970	19,8
Kredit	293.335.506	299.335.505	2,0
Laba	13.554.371	11.565.911	-14,67

**Sumber : Gebyar LPD Desa Adat Kuta (2016)**

Berdasarkan Tabel 1 penurunan Laba pada tahun 2015 yang dikutip dari Gebyar LPD Desa Adat Kuta (2016) diakibatkan oleh perlambatan Ekonomi yang dialami Indonesia maupun Bali sepanjang tahun 2015. Bank Indonesia Perwakilan Denpasar memproyeksikan pertumbuhan Ekonomi Bali pada Tahun 2015 mencapai 6,28%, turun dibandingkan tahun 2014 yang mencapai 6,72%. Secara nasional, pertumbuhan ekonomi tercatat sebesar 4,76%. Tahun 2014, pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar Rp 5,02%. Maka dari itu, LPD Desa Adat Kuta perlu meningkatkan Motivasi Karyawan dan Semangat Kerja agar Kinerja Karyawan pun meningkat sehingga masyarakat yang sekaligus pemilik dan nasabah tetap percaya terhadap LPD Desa Adat Kuta untuk menjadikan mitra terbaik dalam transaksi keuangan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dianggap penting dilakukan penelitian tentang **“Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Lembaga Pekreditan Desa (LPD) Adat Kuta”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi

Beberapa definisi Motivasi dikemukakan oleh para ahli, seperti Ivan Aries dan Iman Ghazali (2006: 126) dalam Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) mendefinisikan Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Demikian juga Hasibuan yang dikutip oleh Soekidjo (2009:125) dalam Yahyo, dkk (2013) mengatakan motivasi dalam suatu

organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, salah satunya adalah mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:837) dalam Yahyo, dkk (2013) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Siswanto (2003:268-269), Indikator-indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Kinerja (*Achievement*)

Melalui suatu *Achievement Motivation Training* (AMT) maka *Entrepreneurship*, sikap hidup untuk berani mengambil risiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

#### b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*Recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

#### c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

#### d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*Sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

#### e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktifitas karyawan.

#### f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “Kotak Saran” dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja.

#### g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

## 2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan (NitiseMITO, 2001: 130). Sedangkan menurut Moekijat (Tohardi, Ahmad, 2002: 427) semangat kerja adalah sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam tujuan bersama. Menurut Handayani, Rina Dwi (2016), Nilai-nilai yang mempengaruhi semangat kerja dilihat dari indikator berikut:

- a. Presensi atau Absensi  
Merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- b. Kerjasama  
Menurut Westra dalam Handayani, Rina Dwi (2016) mendefinisikan Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
- c. Kepuasan Kerja  
Menurut Martoyo (2000:142) dalam Handayani, Rina Dwi (2016) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan begitu kepuasan kerja di nilai Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- d. Kedisiplinan  
Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organasasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9). Demikian juga Suntoro dalam Tika (2006), yang dikutip oleh Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk (2012) mendefinisikan Kinerja merupakan

hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sementara Dessler (2010:329) dalam Juniari, Eni Ni Kadek (2015), beberapa indikator kinerja antara lain :

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisien kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan
- d. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya
- e. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat atau jam makan siang dan keseluruhan catatan kehadiran

## Hubungan Antar Variabel

### a. Hubungan Motivasi terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian dari Yahyo, dkk (2013), meneliti “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”, dengan sampel 80 orang dan teknik analisis data yang digunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya dipertegas Sumampouw, Sicillia Emma, dkk (2016), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk, dengan sampel 40 orang karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh Lebih besar terhadap Semangat Kerja karyawan.

### b. Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Handayani, Rina Dwiyanti (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang, dengan sampel 40 responden dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda menunjukkan hasil Semangat

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dipertegas Yahyo, dkk (2013), dengan sampel 80 orang karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana dan uji regresi berganda menunjukkan hasil Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Marjani (2005) dalam Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Sedangkan hasil penelitian Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, dengan sampel 150 orang pegawai dan teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Selanjutnya dipertegas Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah (2013) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin, dengan sampel 32 Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi linier berganda, Uji F dan Uji t menunjukkan hasil Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah XII DJKN Banjarmasin. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan sebaliknya.

## METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa Adat Kuta yang berlokasi di Jalan Singosari No. 64 Kuta, selama 6 bulan dari November 2016 – April 2017.

### 2. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung dan disajikan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan yaitu Data Kinerja Keuangan LPD Desa Adat Kuta 2014 – 2015 dan Karyawan LPD Desa Adat Kuta Tahun 2015.
- b. Data Kualitatif, yaitu data dalam berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan yaitu sejarah, struktur organisasi LPD Desa Adat Kuta dan uraian pekerjaan masing-masing jabatan.

## 3. Sumber Data

- a. Data Primer  
Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuesioner sejumlah 16 item pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan LPD Desa Adat Kuta.
- b. Data Sekunder  
Data sekunder yaitu beberapa data yang sudah jadi dan diambil dari perusahaan tempat melakukan penelitian, diantaranya sejarah, struktur organisasi, uraian pekerjaan masing-masing jabatan, Gebyar LPD Desa Adat Kuta Tahun 2016 dan Data Karyawan LPD Desa Adat Kuta Tahun 2015.

## 4. Populasi dan Sampel Penelitian

Arikunto, Suharsimi (2002:112), bila subyeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih namun apabila populasi yang diambil kecil (kurang dari 100) semua dapat dijadikan sampel agar mempermudah penelitian. Jumlah karyawan LPD Desa Adat Kuta sebanyak 68 orang, maka seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu melalui wawancara, studi dokumentasi dan kuisisioner dengan menggunakan Skala pengukuran berbentuk *semantic differential* yang dikembangkan oleh Osgood (Sugiyono,2010:97). Skala ini tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positif” terletak di bagian kanan garis dan jawaban yang “sangat negatif” terletak di bagian kiri garis. Dimana dalam penelitian ini, responden dapat memberi jawaban, pada rentang jawaban 1 sampai dengan 10.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) yang dibantu dengan program *Microsoft Excel 2016* dan *AMOS for Windows* versi 23.0.

**ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil pengujian dan reliabilitas kuisisioner penelitian ini, seperti pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner**

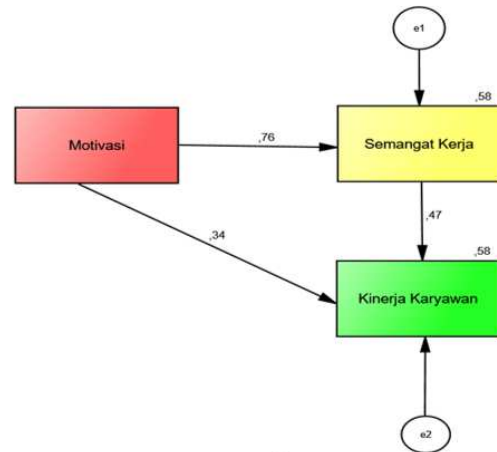
No	Variabel	Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	Nilai Cronbach Alpha
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,775	0,891
		X1.2	0,774	
		X1.3	0,836	
		X1.4	0,728	
		X1.5	0,718	
		X1.6	0,549	
		X1.7	0,692	
2	Semangat Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0,785	0,871
		Y1.2	0,725	
		Y1.3	0,655	
		Y1.4	0,797	
3	Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Y2.1	0,586	0,877
		Y2.2	0,829	
		Y2.3	0,738	
		Y2.4	0,768	
		Y2.5	0,758	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa tiap butir pernyataan adalah valid dan reliabel dilihat dari nilai *corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,3 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

**2. Pengaruh dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Mengacu pada Hipotesis, maka data diolah dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Berikut adalah hasil pengembangan diagram jalur dibangun berdasarkan kajian teoritis yang menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel dalam penelitian seperti gambar 2 berikut.



Gambar 2

Hubungan Kausalitas antar variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Kuta

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan Pengaruh Langsung (*Direct Effect*), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*), dan Pengaruh Total (*Total Effect*) antar Variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Kuta seperti tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
**Pengaruh Langsung (*Direct Effect*), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*), dan Pengaruh Total (*Total Effect*) antar Variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Kuta**

Variabel	Semangat Kerja (Y <sub>1</sub> )			Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )		
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.761	-	0.761	0.340	0.357	0.697
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0.470	-	0.470	-	-	-

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan Pengaruh Langsung (*Direct Effect*), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*), dan Pengaruh Total (*Total Effect*) antar Variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Kuta sebagai berikut.

a. Pengaruh langsung Motivasi terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 0,761.

Artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Semangat Kerja. Bila Motivasi meningkat satu satuan maka Semangat Kerja akan meningkat 0,761 satuan.

- b. Pengaruh langsung Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,470. Artinya terdapat pengaruh positif antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bila Semangat Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,470 satuan.
- c. Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,340. Artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Bila Motivasi meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,340 satuan.
- d. Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja adalah sebesar 0,357. Artinya terdapat pengaruh positif secara tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja.
- e. Variabel Motivasi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,697 dibandingkan Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,470. Sebagai tambahan Pengaruh total dari variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja sebesar 0,761.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien regresi (*standardized regression weight*) yang berfungsi sebagai pedoman dalam melakukan uji hipotesis penelitian seperti tabel 4 berikut.

**Tabel 4**  
**Model Pengukuran**  
**Struktural Unstandardized dan**  
**Standardized Regression Weight**

	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket.
Y <sub>1</sub> < X <sub>1</sub>	0,359	0,761	,037	9,58	*	Signifikan
Y <sub>2</sub> < Y <sub>1</sub>	,495	0,470	,129	3,8	*	Signifikan

	Unstandardized Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket.
Y <sub>2</sub> < X <sub>1</sub>	,169	0,340	,061	5,7	,005	Signifikan

Sumber : Data Diolah

Tabel 4 menunjukkan semua hubungan antar variabel positif dan signifikan, artinya semua hipotesis penelitian diterima dilihat dari nilai C.R > 1,96 dan Probabilitiy (P) < 0,05 serta koefisien regresi (*standardized regression weight*) yang positif.

## PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,761 serta signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (\*\*\*). Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menemukan arah hubungan yang konsisten dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Semakin tinggi Motivasi Karyawan maka Semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yahyo, dkk (2013) yang menunjukkan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,470 serta signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (\*\*\*). Hal ini berarti Semangat Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menemukan arah hubungan yang konsisten dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan maka Semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Handayani, Rina Dwiyananti (2016) yang menunjukkan hasil Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dipertegas oleh Yahyo, dkk

(2013), yang menunjukkan hasil Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai standardized regression weight sebesar 0,340 serta signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (0,005). Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menemukan arah hubungan yang konsisten dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Semakin tinggi Motivasi maka Semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah (2013) yang menunjukkan hasil Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## PENUTUP

### Simpulan

Simpulan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada LPD Desa Adat Kuta adalah sebagai berikut.

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Dalam penelitian ini ditemukan, variabel Semangat Kerja merupakan variabel mediasi antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
5. Ditemukan variabel Motivasi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Semangat Kerja.

### Saran-saran

Berdasarkan simpulan di atas maka ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan kepada manajemen LPD Desa Adat Kuta, diantaranya adalah.

1. LPD Desa Adat Kuta sebaiknya meningkatkan Motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan sikap karyawan untuk berani mengambil risiko dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal, selalu memberikan penghargaan kepada karyawan atas setiap prestasi yang diraihinya, meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan yang berhubungan dengan pekerjaannya, meningkatkan sikap karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, mengadakan Pengembangan keahlian karyawan secara rutin sesuai dengan pekerjaannya, selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan

di LPD Desa Adat Kuta dan memberikan kesempatan kepada Karyawan untuk berkarir di LPD Desa Adat Kuta yang akan berdampak terhadap peningkatan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

2. LPD Desa Adat Kuta sebaiknya lebih meningkatkan Semangat Kerja dengan memperhatikan kehadiran karyawan setiap harinya, menumbuhkan sikap karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya, menumbuhkan kepuasan karyawan atas pekerjaan yang ditugaskan dan mengawasi karyawan agar mentaati semua peraturan yang berlaku di LPD Desa Adat Kuta baik tertulis maupun tidak tertulis yang akan berdampak terhadap peningkatan Semangat Kerja Karyawan.
3. LPD Desa Adat Kuta sebaiknya lebih meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan ketelitian karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menumbuhkan rasa percaya diri dalam karyawan bahwa pengetahuan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan atasan selalu memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mendorong karyawan untuk bersedia kembali tepat waktu ke LPD Desa Adat Kuta sesuai istirahat makan siang dengan begitu Kinerja Karyawan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi)*, Penerbit CV. Indoprint, Semarang.
- Handayani, Rina Dwi (2016), *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*, *Jurnal Pariwisata*, Vol. II No.1

- Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juniari, Eni Ni Kadek (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Madra, I Ketut dan I Made Sujaya (2010), Kedonganan Bangkit, Kiprah LPD Desa Adat Kedonganan, Cetakan Pertama, Penerbit LPD Desa Adat Kedonganan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA (2007), Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga, PT. Reflika Aditama, Bandung.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), *Jurnal The Indonesia Accounting Review*, Vol.1, No.2, Hal. 215-228.
- Nitisemito, Alex S (2001), Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwaningrum, Erlinda Listyanti, M. Al Musadieg, Ika Ruhana (2014), Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014*, Hal. 1 – 10.
- Rani, Indria Hangga dan Mega Mayasari, Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Motivasi, <http://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2016/02/8.Jurnal-Mega-Mayasari.pdf> , (3 Desember 2016)
- Siswanto (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D, Cetakan Kesembilan, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2012), Statistika untuk Penelitian, Cetakan Kedua Puluh Satu, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sumampouw, Sicillia Emma, Sontje Manuel Sumayku dan Johny Andre Frederik Kalangi (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 4, No 1, Hal: 1-9.
- Sunyoto, Danang (2013), Teori, Kuesioner dan Analisis Data Untuk Pemasaran & Perilaku Konsumen, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah (2013), Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.
- Tohardi, Ahmad (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Usmar, Husein (2006), Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Yahyo, Handoyo Djoko W, dan Reni Shinta Dewi (2013), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013, Hal, 1-12.
- \_\_\_\_\_ (2016), Kinerja LPD Kuta Terpapar Pelambatan Ekonomi, Gebyar LPD Kuta