



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA CITRALAND WATERPARK DI UBUNG DENPASAR

I Nyoman Resa Adhika¹ Gde Bayu Surya Parwita²

Abstract

Keywords:

Motivation;
Work Spirit;
Employee Performance

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation on work morale at Citraland Waterpark Ubung Denpasar, to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at Citraland Waterpark Ubung Denpasar and to determine and analyze the effect of morale on employee performance at Citraland Waterpark Ubung Denpasar. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is path analysis which is processed using SPSS version 23 software. Morale has a positive and significant effect on employee performance at Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Citraland Waterpark Ubung Denpasar.

Kata Kunci:

Motivasi;
Semangat Kerja;
Kinerja Karyawan

Abstrak

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Mahasaraswati,
Bali, Indonesia
Email:
resa.adhika@unmas.co.id*

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis path (*path analysis*) yang diolah menggunakan software SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya (Kurniawan, 2016).

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Senada dengan itu, Badriyah (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menurut Wibowo (2012:17) dalam (Marifa N, 2018), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dengan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian seseorang yang sudah dilakukan dengan standar yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Cristian, 2017) Motivasi kerja merupakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja (Nitisemoto 2018:160). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal sejalan dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu, semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa semangat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Lawrence (2015) semangat kerja karyawan merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat

kerja karyawan. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya *turnover*, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Hasil penelitian Rusmayani (2017) serta Pratama dan Wardani (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Putra, dkk (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian Winarno dan Andjarwati (2019) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya werang, dkk (2019) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik. Menurut Hardy (2009) semangat yang tinggi dapat dideskripsikan sebagai perasaan afektif positif yang terkait dengan energi, kegembiraan, semangat, keamanan, kebahagiaan dan keceriaan bersama dengan unsur antisipasi positif dari pekerjaan atau tantangannya. Semangat yang rendah adalah keadaan afektif negatif yang ditandai oleh depresi, kelesuan, dan kelelahan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab.

Perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini adalah Citraland Waterpark adalah taman bermain air atau waterboom yang memiliki banyak wahana yang seru dan berada di Kota Denpasar. Waterpark ini merupakan taman air pertama dan satu-satunya di Kota Denpasar. Citraland Waterpark Bali dibangun di atas lahan 6.000 m² dan berada di Jalan Cargo Permai, Ruko Crystal Square GG No 80, Denpasar Utara, Bali. Lebih tepatnya berada di dalam kawasan perumahan elit Citraland Denpasar. Citraland didirikan oleh Ciputra Group dan diresmikan pada tanggal 18 Januari 2016, karena masih tergolong baru jadi Citraland Bali menjadi destinasi wisata yang cukup diminati bagi warga Denpasar terutama anak-anak. Keunikan dari taman air ini sering mengadakan kegiatan menarik yang biasa disebut Foam Party.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian dengan pimpinan citraland waterpark ubung denpasar, permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan terlihat dari tender yang dikerjakan oleh karyawan tepat pada waktunya. kinerja menurun disebabkan karena kurangnya komitmen kerja dari karyawan dan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan citraland waterpark ubung denpasar masalah kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan seperti perusahaan tidak memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan oleh karyawan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi karyawan.

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide- ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja

sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Menurut Kartono (2017), kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawannya. Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka serta kerangka konseptual yang dirumuskan dalam gambar maka dapat disajikan hipotesis penelitian berikut: H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar. H₂: Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar. H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah Citraland Waterpark Ubung Denpasar yang beralamat di Jl. Cargo Permai, Ubung Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi, semangat kerja dan kinerja karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai eksogen (X1), dan variabel endogen yaitu, semangat kerja (Z1), dan kinerja karyawan (Y2) keduanya adalah variabel terikat populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar yang berjumlah 31 orang dan penentuan sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis path (*path analysis*) yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Pengaruh Individual Model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,713	1,839		1,475	,151
X1	,827	,136	,749	6,095	,000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1. model regresi untuk motivasi atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi sebagai berikut:

$$Z = 2,713 + 0,749 \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap semangat kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja.

Hasil Uji Pengaruh Individual (uji t) adalah ttabel yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh thitung sebesar 6,095. Hal ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau $4.654 > 2,0484$. Tabel 5.6 menunjukkan nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kompensasi sebesar 0.000. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 diterima yang berarti motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 2
Pengujian Hipotesis secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,164	1	276,164	37,150	,000 ^b
	Residual	215,578	29	7,434		
	Total	491,742	30			

a. Dependent Variable: Z1

b. Predictors: (Constant), X1

Berikut formula hipotesis hasil uji F seperti berikut: Pada Nilai DF = N-k-1 diperoleh Ftabel atau $F_{0,05;28;2}$ yaitu sebesar 3.23, dan diperoleh Fhitung sebesar 37,150. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel atau $37,150 > 3,23$. Tabel 2. menunjukkan nilai *p-value* dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 diterima yang berarti motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Hipotesis pertama yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap semangat kerja secara simultan” diterima atau terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi seseorang dalam bekerja maka semangat kerja seseorang akan meningkat juga dengan asumsi variabel lain tetap/*ceteris paribus*. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi seseorang menurun maka semangat kerja akan menurun dengan asumsi *ceteris paribus*. Hal ini mengimplikasikan bahwa dalam meningkatkan semangat kerja seseorang perlu dilakukan hal-hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja seperti memberikan penghargaan kepada orang tersebut karena sudah bekerja dengan baik.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,546	2,726

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*adjusted R²*) sebesar 0,546. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 54.6% besarnya semangat karyawan di Citraland Waterpark dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 45.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4
Uji Pengaruh Individual (uji t) Model II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,320	1,193		,268	,791
	X1	,338	,128	,281	2,637	,013
	Z1	,762	,116	,698	6,557	,000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel 4. model regresi berganda untuk kinerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi dan motivasi sebagai berikut:

$$Y = 0,320 + 0,281 X + 0,698 Z \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel yaitu motivasi dan semangat kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel yaitu motivasi dan semangat kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji pengaruh individual (uji t) adalah sebagai berikut:

Hasil uji pengaruh individual (uji t) adalah Pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,637. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,637 > 2,0484$. Tabel 4 menunjukkan nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel motivasi sebesar 0,013. Dikarenakan nilai $p-value$ lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,013 < 0,05$), maka H_0 diterima, sehingga motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya dengan asumsi variabel lain dianggap tetap/ ceteris paribus. Konsisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika seseorang memiliki motivasi dalam bekerja (Putra, 2017). Sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi seperti memberikan insentif, memberikan bonus dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.

Hasil uji pengaruh individual (uji t) adalah Pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,557. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,557 > 2,0484$. Tabel 4 menunjukkan nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel semangat kerja sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $p-value$ lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 diterima, sehingga semangat kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan apabila semangat kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya dengan asumsi variabel lain dianggap tetap/ ceteris paribus. Konsisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika seseorang memiliki semangat dalam bekerja (Mangkunegara, 2018).

Tabel 5.
Uji Hipotesis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503,500	2	251,750	86,525	,000 ^b
	Residual	81,468	28	2,910		
	Total	584,968	30			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Z1, X1

Berpedoman pada $DF = N - k - 1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;28;2}$ yaitu sebesar 3,23, dan diperoleh F_{hitung} sebesar 86,525. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86,525 > 3,23$. Tabel 5 menunjukkan nilai $p-value$ dari hasil uji F sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $p-value$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak yang berarti motivasi dan semangat

kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis kedua yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan" diterima atau terbukti. Hal ini memiliki makna bahwa motivasi dan semangat kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi dan semangat karyawan maka kinerja karyawan akan semakin membaik begitu pula sebaliknya dengan anggapan bahwa variabel lain tetap atau ceteris paribus (Dessler, 2005). Implikasi dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu tingkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan bonus, penghargaan kepada karyawan, memberikan liburan atau hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.

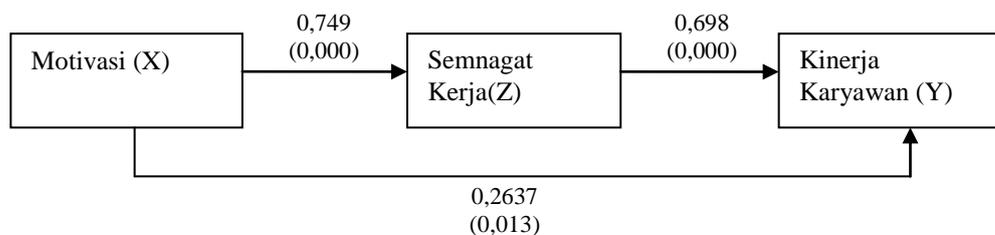
Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,851	1,706

a. Predictors: (Constant), Z1, X1

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (*adjusted R*²) sebesar 0,861. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 86,1% besarnya kinerja karyawan di Citraland Waterpark dipengaruhi oleh kedua variabel yang terdiri dari motivasi dan semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari motivasi (X) dan semangat kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Julia, 2019). Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) antara X, Z dan Y

Berdasarkan Gambar 2. maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel dari motivasi (X), terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (Z). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi Pengaruh langsung motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,263 atau sebesar 26,3 persen. Pengaruh tidak langsung motivasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui melalui semangat kerja (Z) adalah sebesar $0,749 \times 0,698 = 0,522$ atau sebesar 52,2 persen. Pengaruh total kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui semangat kerja (Z) $0,263 + 0,522 = 0,785$ atau sebesar 78,5 persen. Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Citraland Watrerpark Ubung Denpasar. Dilihat dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,095. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.654 > 2,0484$. Tabel 5.6 menunjukkan nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel kompensasi sebesar 0.000. Dikarenakan nilai $p-value$ lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.000 < 0.05)$, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu apabila pengalaman kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian dari Halik (2021), Ratulangi dan Soegoto (2016), Aristarini, dkk (2014) dan Yunita (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Citraland Watrerpark Ubung Denpasar. Dilihat dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,637. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,637 > 2,0484$. Tabel 5.9 menunjukkan nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel motivasi sebesar 0,013. Dikarenakan nilai $p-value$ lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,013 < 0.05)$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil Penelitian ini sesuai dan didukung oleh Hasil penelitian Rahman (2013) Werang, dkk (2019) Sofian dan Julkarnain (2019) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Citraland Watrerpark Ubung Denpasar. Dilihat dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,0484, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,557. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,557 > 2,0484$. Tabel 5.9 menunjukkan nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel semangat kerja sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $p-value$ lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,000 < 0.05)$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya motivasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Wijaya dan Andreani (2015), Rozalia, dkk (2015), Rachmadan dan Dudija (2020), Sutrischsdtini dan Riyanto (2015), dan Irkhani, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memiliki makna bahwa motivasi dan semangat kerja bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi dan semangat karyawan maka kinerja karyawan akan semakin membaik begitu pula sebaliknya dengan anggapan bahwa variabel lain tetap atau *ceteris paribus*. Implikasi dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu tingkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan bonus, penghargaan kepada karyawan, memberikan liburan atau hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja (Christian, 2018).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh simpulan yang dapat diambil dari penelitian di Citraland Waterpark Ubung Denpasar adalah sebagai berikut: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi, maka akan meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Hal ini berarti semakin tingginya semangat kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh Citraland Waterpark Ubung Denpasar adalah sebagai berikut: Citraland Waterpark Ubung Denpasar

diharapkan dapat meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu kebutuhan penghargaan dengan cara memberi penghargaan/reward kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Citraland Waterpark Ubung Denpasar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja yang ada di perusahaan, dengan memberikan pelatihan dan di bimbing terus menerus maka karyawan akan menguasai pekerjaannya sendiri sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Citraland Waterpark Ubung Denpasar diharapkan dapat meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu absensi atau kehadiran karyawan di saat hari kerja, dengan memberikan sanksi berupa teguran terhadap karyawan yang tidak bekerja tanpa adanya alasan sehingga menimbulkan efek jera maka karyawan tidak akan mengulanginya yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Christian (2018), dalam Jurnal Economics Management and Social Science Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Hasibuan, H. Malayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.Husein Umar, 2005, Riset *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta.
- Julia Retnowulan (2019), dalam Jurnal Humaniora. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta
- Kurniawan (2016), dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Construction Division di PT. Catur Elang Perkasa Surabaya
- Kusuma,(2016). Terapi Komplementer Akupresure. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish, Yogyakarta.
- Lawrence J. (2015). *Principles of Management Finance 12th Edition*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra Achmad Syukriansyah. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok, *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.
- Rusmayani, N.M.L, dan Supadmi, N.L. (2017). Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan, Samksi dan Kualitas Pelayanan Pada Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor. *E-Jurnal Akuntansi*, Universitas Udayana, Vol. 20 No. 1, hlm 173- 201.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado.*Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73
- Wardani, Aprina. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus Bank Syariah Mandiri kantor cabang Kendal)*, *e-Jurnal Skripsi Universitas IAIN Salatiga*.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. 2019. Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja Guru SD di Distrik Miniptama, Papua, *Musamus Journal Of Primary Education*,093-103
- Wulan Purnamasari (2019) dengan judul” pengaruh disiplin kerja, Semangat Kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry di kabupaten Gresik
- Winarno,W.W.(2019).“EvaluasiUserExperience pada Sistem Informasi Pasar Kerja Menggunakan User Experience Questionnaire (UEQ)”. The 10th National Conference on Information Technology and Electrical Engineering, (hlm.24–25).