

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA (STUDI PADA PT. AIRKON SERVINDO PRATAMA) DI BANDARA NGURAH RAI BALI

Oleh:

Ni Made Gunastri¹

Ni Ketut Laswitarni²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survey dengan responden adalah karyawan PT. Airkon Servindo Pratama di Bandara Ngurah Rai Bali sebanyak 63 orang dengan metode sensus. Dalam studi ini metode analisis yang digunakan, analisis PLS. Analisis Smart PLS digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hipotesis kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja dengan mediasi semangat kerja diperoleh nilai sebesar 0,2149. Ini berarti bahwa 21, 49% motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Sobel diperoleh nilai sebesar $2,1597 > 1,96$ menunjukkan bahwa variabel semangat kerja secara signifikan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

¹ STIMI Handayani Denpasar

² STIMI Handayani Denpasar

ABSTRACT

This research is aimed at testing the influence of work motivation upon organizational commitment, the work motivation upon working spirit of employees, and both direct – indirect influence of work motivation upon performance through those working spirit of the employees. This research is using a survey design by taking 65 respondents of employees in PT Airkon Servindo Pratama from Ngurah Rai Airport and using a survey method. The Smart PLS analysis method used in this study was purposed to find out the influence between independent and dependent variables through mediation variables. The results of this research had shown that the first hypothesis of motivation remarked significantly a positive motivation upon organizational commitment, and the second hypothesis of motivation had also positively and significantly influenced over working spirits and also indirect influence of work motivation upon performance through the mediation of working spirits, in which later this ended up in a total value of 0,2149. This meant 21,49% of work motivation has influenced indirectly upon the performance through working spirits. According to the calculation of value by Sobel, there has been found a value over $2,1597 > 1,96$, that showed off the working spirit variable has significantly mediated work motivation upon the performance of employees.

Key words: *work motivation, organizational commitment, work spirit and employees' performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktifitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Disamping itu yang tidak kalah pentingnya dan harus dilakukan perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Agar semua tujuan terpenuhi tentunya perusahaan meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan, dimana motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Intensitas motif seseorang atau karyawan tentunya sangat ditentukan oleh kekuatan kebutuhan atau keinginan itu sendiri. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau

kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Murti dan Veronika (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2009:122) adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Pada pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dalam diri sendiri.

Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Keadaan ini mengindikasikan semangat kerja pegawai/karyawan menurun. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat diselesaikan dan lebih baik (Nitisemito, 2009). Pada prinsipnya turunnya semangat kerja disebabkan karena ketidakpuasan karyawan akan kebutuhan baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Namun bila karyawan tersebut terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga muncul semangat kerja, *loyalitas* terhadap organisasi/perusahaan, yang akhirnya menyebabkan kinerjanya semakin meningkat. Sebagaimana dengan hasil penelitian Rivai (2005) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan motivasi, komitmen organisasional dan semangat kerja yang harus diperhatikan suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya juga merupakan tuntutan bagi pengelola sumber daya manusia dari perusahaan PT. Airkon Servindo Pratama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *maintenance building* dan *chiller service* yang mempunyai *project* menangani mesin pendingin di Bandara Ngurah Rai, dimana mesin tersebut memiliki kapasitas mesin terbesar di Indonesia dan sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja kerja yang tinggi agar dapat menangani dan merawat seluruh mesin-mesin pendingin tersebut dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan pengamatan nampaknya pihak perusahaan PT. Airkon Servindo Pratama kurang memberikan dukungan kepada karyawan dari segi pemberian motivasi sehingga banyak karyawan yang kurang inisiatif dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan dan banyak pekerjaan yang belum terselesaikan, bahkan hampir setiap bulan terdapat karyawan yang *resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan.. Hal tersebut dikarenakan rendahnya motivasi kerja dan semangat kerja serta rendahnya ikatan emosional antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, sehingga sangat sedikit karyawan yang memberikan kontribusi positif dan bekerja sesuai kehendak organisasi atau perusahaan. Dengan adanya permasalahan ini maka sikap karyawan yang tidak bisa bertahan sebagai anggota organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasinya dan kinerjanya.

Berpijak dari kenyataan dalam uraian di atas maka perlu kiranya dikaji lebih dalam tentang motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan yang di mediasi oleh semangat kerja karyawan pada PT. Airkon Servindo Pratama di Bandara Ngurah Rai Bali.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Airkon Servindo Pratama
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Airkon Servindo Pratama
3. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja karyawan PT. Airkon Servindo Pratama

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu rangsangan dan dorongan bersumber dari keinginan dan kebutuhan fisiologis atau psikologis dari setiap karyawan diwujudkan dalam bentuk perilaku dalam pencapaian suatu tujuan. Motivasi berasal dari kata *motive* atau dengan bahasa latinnya yaitu *movere*, yang berarti bergerak atau menggerakkan (Hasibuan, 2007). Robins (1996: 155) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sementara Suwatno dkk (2011) mengatakan motivasi adalah “dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi keinginannya”.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan dan kesediaan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi sepanjang menurutnya tujuan tersebut realistis dan dapat dicapai. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini dari teori hierarki kebutuhan Maslow yakni: kebutuhan fisiologis, jaminan keamanan, penghargaan dan pengembangan karier.

B. Pengertian Komitmen Organisasional.

Menurut Gibson et al dalam Rivai (2005) komitmen organisasional diartikan sebagai “identifikasi,loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan,atau unit dari organisasi”. Selanjutnya Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Dari uraian pendapat di atas dapat dikatakan komitmen organisasional adalah keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasinya. Indikator yang dipetgunakan untuk mengukur komitmen organisasional dari pendapat Meyer dan Allen dalam Arfan Ikhsan (2010: 55) yakni: Ikatan emosional, memberikan kontribusi positif, bertahan sebagai anggota organisasi, bekerja sesuai kehendak organisasi dan menerima dan melaksanakan tujuan-tujuan organisasi.

C. Pengertian Semangat kerja

Menurut pendapat Alex.S. Nitisemito, (2003) : “Semangat kerja adalah usaha dalam 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. Sementara Hasibuan (2003), mengatakan

bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan pengertian di atas dapat dinyatakan semangat kerja adalah kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan baik serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Indikator yang dipergunakan

D. Pengertian Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan Mangkunegara (2010) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard an kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini mempergunakan pendapat dari Mangkunegara (2010) yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatif, kerjasama dan inisiatif.

E. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi adalah kondisi mendorong atau menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan. Setiap karyawan mempunyai motivasi atau dorongan berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik, dan umumnya karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhannya sebagaimana dikemukakan oleh Maslow dalam teori hirarki kebutuhan. Lebih lanjut dalam teori Herzberg menekankan kepuasan kerja yang memicu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah. Jadi seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi berarti kebutuhannya telah terpuaskan dan kepuasan tinggi ini merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Robbins, 1996: 152). Ditegaskan pula bahwa komitmen karyawan akan sangat bergantung pada ganjaran yang pantas, pekerjaan secara mental menantang, suasana kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Hersey dalam Musparni (2011:25) mengungkapkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang adalah motivasi kerja. Ini berarti motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Teori motivasi McClelland menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja berprestasi tinggi adalah mereka yang berusaha untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih baik dan berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas menantang dengan baik, serta berusaha

agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Gorda (2006) mengemukakan bahwa motivasi timbul dari individu karyawan bersangkutan untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menumbuh kembangkan motivasi kerja karyawan tergantung dari kemampuan pihak manajemen untuk melihat kebutuhan karyawannya dengan jalan memperjelas, mengurangi hambatan-hambatan dan ketidakadilan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkat semangat dan kegairahan kerja. Penelitian Ika Pramita (2013) melalui bukti empirisnya mendukung bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

G. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Berkaitan dengan loyalitas maka seorang pekerja atau karyawan akan rela untuk bekerja melebihi apa seharusnya ia kerjakan. Ini berarti apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi, maka secara tidak langsung akan meningkatkan semangat kerja, lebih termotivasi untuk berprestasi dan bertanggung jawab untuk memajukan perusahaannya.

H. Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tidak terkesan lamban dan malas, disamping itu dituntut untuk selalu meningkatkan kuitas dan kuantitas kerja. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan serta mereka dapat menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Ini berarti semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian empiris Stevent Rian V Harefa (2010)

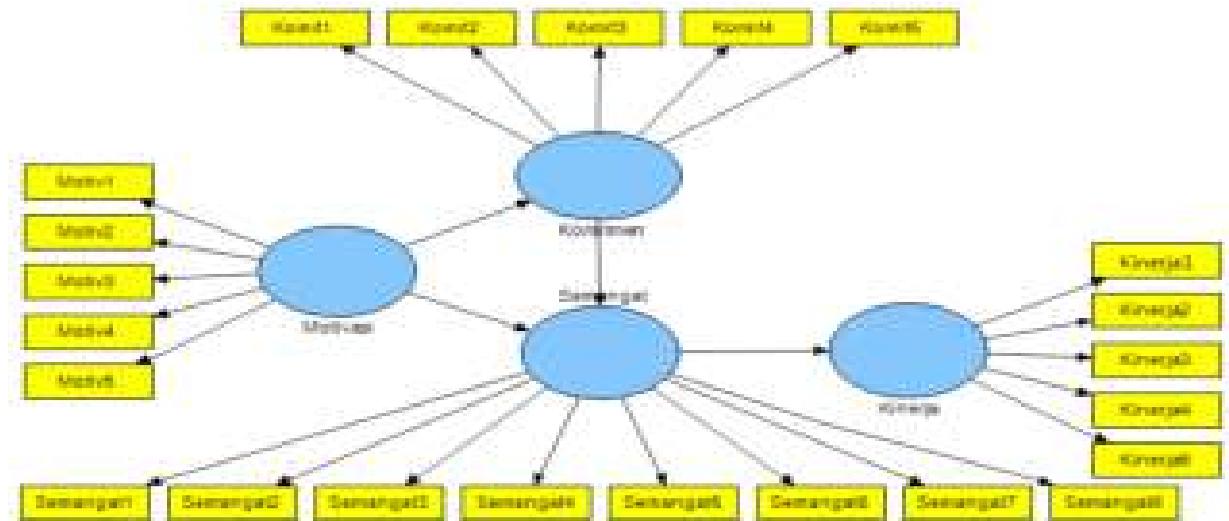
I. Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Airkon Servindo Pratama
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Airkon Servindo Pratama
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan PT. Airkon Servindo Pratama

J. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan temuan-temuan sebelumnya dapat dibuat sebuah model kerangka pemikiran seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar: 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

III. METODE PENELITIAN

A. Subyek Dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini PT. Airkon Servindo Pratama yang berlokasi di Central Refrigerant Building 3 (CRB 3) Bandara Ngurah Rai Bali dan obyek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasional, semangat kerja dan kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

Berdasarkan gambar 1 model kerangka pemikiran penelitian di atas terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti yaitu:

1. Motivasi Kerja (X) adalah dorongan dan kemauan yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun atas pengaruh orang lain untuk berusaha mencapai tujuan organisasi sepanjang menurutnya tujuan tersebut realistis dan dapat dicapai. Adapun indikator –indikator motivasi kerja dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) adalah: a). Kebutuhan psikologis, b). Jaminan Keamanan, c). Penghargaan, d). Pengembangan karier

2. Komitmen organisasional (Y1) adalah keterlibatan, loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap PT. Airkon Servindo Pratama. Adapun indikator-indikator menurut Meyer dan Allen dalam Arfan Ikhsan (2010:55) adalah 1). Adanya ikatan emosional, 2). Memberikan kontribusi positif, 3). Bertahan sebagai anggota organisasi, 4). Bekerja sesuai kehendak organisasi, 5), Menerima dan melaksanakan tujuan-tujuan organisasi
 3. Semangat Kerja (Y2) adalah kesungguhan karyawan PT. Airkon Servindo Pratama dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan baik serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Adapun indikator menurut Wursanto (2003) adalah: a). Disiplin kerja, b). Kerjasama, c). Kepuasan.
 4. Kinerja karyawan (Y3) adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Airkon Servindo Pratama dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard an kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) adalah a). Kualitas kerja, b). Kuantitas kerja, c). Kreatif, d), Kerjasama dan c), inisiatif.
- C. Sumber Dan Jenis Data

Sumber data mempergunakan data primer dan jenis data kuantitatif berupa jumlah karyawan perusahaan, skor jawaban responden dan jenis data kualitatif seperti sejarah dan perkembangan perusahaan serta informasi struktur organisasi perusahaan.

D. Populasi Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah semua karyawan keseluruhan yang berjumlah sebanyak 63 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto (2004) “apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua”. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 maka dilakukan sensus, sehingga keseluruhan jumlah populasi dijadikan responden penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarkan kepada responden untuk dimintai keterangan sesuai dpertanyaan yang diajukan. Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden mengenai motivasi kerja, komitmen organisasional, semangat kerja dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan item-item pernyataan, menggunakan skala interval dengan

teknik *agree-disagree scale*. Skala ini merupakan penyempurnaan dari *semantic scale* yang mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand: 2006). Pernyataan tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban sangat positifnya terletak di bagian kiri garis dan terdapat 5 alternatif pilihan jawaban. Kelima alternative jawaban tersebut kemudian diskor dan ditransformasikan menjadi data yang bersekala interval (Sugiyono, 2008). Kelima alternative pilihan jawaban tersebut adalah STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju dan SS = Sangat Setuju. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel maka instrument atau kuesioner mutlak diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas diharapkan agar mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for Windows

2. Dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti bersumber dari dokumen atau catatan yang ada pada PT. Airkon Servindo Pratama.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui kuesioner akan dipergunakan teknik analisis PLS. Analisis PLS dalam penelitian ini digunakan analisis persamaan structural (SEM) dengan alternative Partial Least Squares PLS (*component based SEM*). Penggunaan teknik PLS akan menspesifikasikan hubungan antar variabel, antara lain: a). *Outer model*, b), *Inner model* dan c). pengaruh tidak langsung.

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan dengan beberapa cara yaitu: 1). *Convergent Validity* (CV) pada indikator reflektif yaitu dengan melihat korelasi atau *loading* antara variabel terukur dengan variable latennya. Nilai yang ditoleransi minimal 0,50 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam ghozali, 2005). 2). *Discriminant Validity* (DV) pada indikator reflektif yaitu dengan melihat *crossloading* terhadap konstruk atau latennya. Metode lain untuk melihat DV adalah dengan melihat *square root of average extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi bersangkutan dikatakan memiliki discriminant validity (DV) yang baik. Direkomendasi bahwa nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 3). Composite Reliability umumnya digunakan untuk indikator refleksi yang bertujuan untuk mengukur konsistensi internal suatu konstruk, disamping Alpha Cronbach yang sering digunakan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7 dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Selanjutnya evaluasi terhadap *inner* model dilakukan dengan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya, dan juga nilai uji – t statistiknya yang diperoleh dengan metode *bootstrapping*. Disamping dengan memperhatikan nilai R^2 untuk variabel laten dependen. Nilai R^2 sekitar 0,67 dikatakan baik, 0,33 dikatakan moderat, sedangkan 0,19 dikatakan lemah. Selain R^2 model PLS juga dapat dievaluasi kemampuan prediksinya atau *predictive prevelance* melalui *Stone- Geiser Q Square Test* (Ghozali, 2011). Nilai Q^2 yang memiliki nilai di atas nol memberikan makna bahwa model yang dibuat memiliki *predictive prevelance*., sebaliknya nilai Q^2 dibawah nol memberikan makna bahwa model yang dibuat memiliki *predictive prevelance*

Menguji peran variabel mediasi atas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada model persamaan structural (SEM) seperti dalam PLS digunakan pendekatan McKinnon yang merupakan modifikasi dari teknik Sobel (dalam Hilbert, 2003). Untuk menguji peran variable mediasi, McKinnon mengalikan koefisien jalur yang dilalui dan dibagi dengan standar errornya masing-masing. Untuk mediasi yang sederhana angka itu sama dengan Z^2 setara dengan χ^2 pada derajat bebas 1. Oleh karena itu untuk menguji peran variabel semangat kerja (Y2) atas pengaruh motivasi terhadap kinerja dihitung Chi Kuadrat (χ^2). Jika nilai Chi Kuadrat > 3,81 yang setara dengan 1,96 kuadrat, berarti variabel semangat kerja berperan sebagai variabel mediasi atas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Menilai outer model

Penggunaan teknik analisis data dengan *Smart PLS*, outer model dinilai dengan melihat *convergent validity* (besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk). Penelitian ini menggunakan batas minimal *loading factor* yaitu sebesar 0,5. Hasil pengolahan data *Smart PLS* memperlihatkan bahwa nilai outer model telah memenuhi kriteria *convergent validity* dimana semua indikator memiliki *loading factor* di atas 0,50. Hal ini dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik. Dilihat dari *discriminant validity* (besarnya *crossloading* untuk masing-masing konstruk). Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data *Smart PLS* diperoleh nilai *cross loading* yang menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi indikator terhadap konstruknya (*loading factor*) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator

tersebut dengan konstruk lainnya. Konstruk motivasi kerja memiliki *crossloading* minimal 0,756 sedangkan pada konstruk lainnya indikatornya memiliki *crossloading* lebih kecil dari nilai itu, yaitu paling besar sebesar 0,9154. Konstruk komitmen organisasional memiliki *crossloading* minimal 0,752 sedangkan pada konstruk lainnya indikatornya memiliki *crossloading* lebih kecil dari nilai itu yakni paling besar sebesar 0,627. Konstruk semangat kerja memiliki *crossloading* minimal 0,850 sedangkan pada konstruk lainnya indikatornya memiliki *crossloading* lebih kecil dari itu yaitu paling besar sebesar 0,583 dan konstruk kinerja karyawan memiliki *crossloading* minimal 0,791 sedangkan konstruk lainnya indikatornya memiliki *crossloading* lebih kecil dari itu yaitu paling besar sebesar 0,583

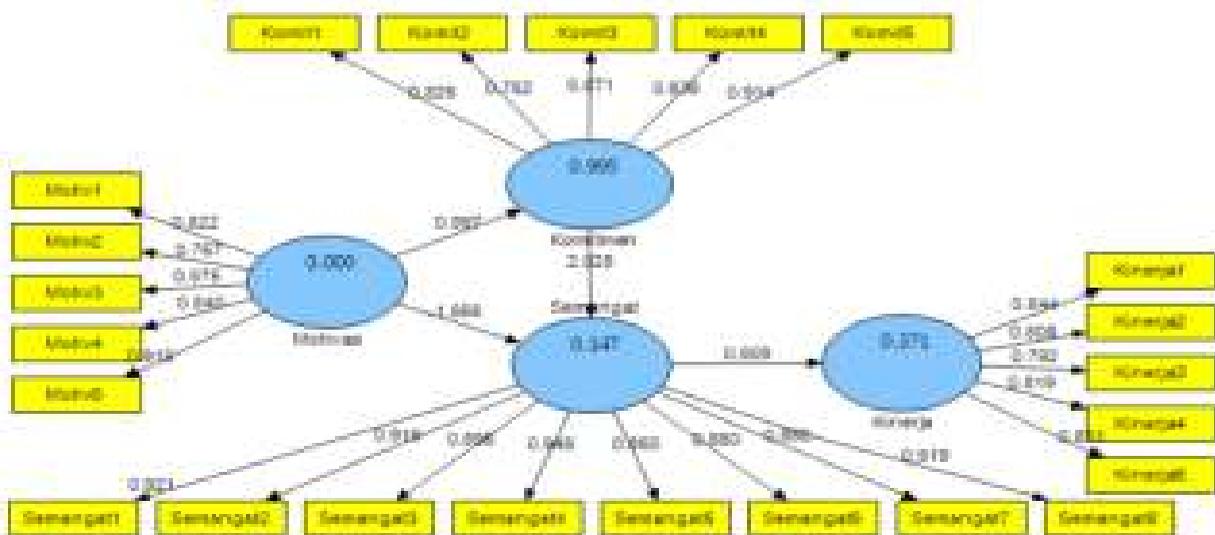
Mengevaluasi *reliability* dari composite reliability yang berfungsi untuk mengukur *internal consistency* yang nilainya harus di atas 0,60 dan membandingkan akar AVE dengan korelasi antar konstruk dengan nilai harus di atas 0,50. Berdasarkan hasil pengolahan data Smart PLS menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari semua konstruk yaitu di atas 0,60 dan nilai yang paling kecil diantara ke empat konstruk adalah sebesar 0,912, maka semua konstruk sudah memenuhi kriteria reliabel.

2. Menilai Inner model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-squares* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil pengujian inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dengan cara membandingkan nilai signifikansi dan *R-squares* dari model penelitian (Ghozali,2005). Nilai *R-square* variabel komitmen organisasional sebesar 0,9945 dapat diinterpretasikan bahwa 99,45 persen variabilitas konstruk komitmen organisasional dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sedangkan sisanya 0,55 persen dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *R-square* variabel semangat kerja sebesar 0,1470 mengandung arti bahwa 14,70 persen variabilitas semangat kerja disebabkan oleh motivasi kerja, sedangkan 85,30 persen disebabkan oleh variabel di luar model. Selanjutnya nilai *R-square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,3711 mengandung arti bahwa 37,11 persen variabilitas kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja sedangkan sisanya 62,89 persen disebabkan oleh variabel di luar model.

3. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di muka, analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS model struktural dimana hasil simultan hubungan antar variabel seperti yang ditunjukkan pada gambar 2 berikut:



Gambar: 2
Diagram Jalur Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam metode PLS dilakukan dengan menggunakan simulasi terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan, dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pada penelitian ini telah ditentukan sebelumnya nilai t-tabel dengan signifikansi 5 persen (0,05) adalah sebesar 1,96. Dari Hasil pengolahan data Smart PLS diperoleh Result for Inner Loading seperti diperlihatkan pada tabel berikut:

Inner Loading /Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Komitmen -> Kinerja	1,233788	1,237864	0,197429	0,197429	6,24927
Komitmen -> Semangat	2,025263	2,011949	0,216231	0,216231	9,366206
Motivasi -> Kinerja	0,215245	0,211652	0,054762	0,054762	3,930537
Motivasi -> Komitmen	0,997285	0,997208	0,001032	0,001032	966,710213
Motivasi -> Semangat	0,353325	0,342562	0,076326	0,076326	4,629143
Semangat -> Kinerja	0,609199	0,612137	0,04484	0,04484	13,586174

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian **hipotesis pertama** menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,997 dengan nilai t- statistik sebesar $966,710 > \text{nilai t-tabel } 1,96$. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka komitmen organisasional karyawan juga semakin tinggi. Variabel motivasi kerja dengan indikator pengembangan karier karyawan yaitu pimpinan perusahaan melakukan promosi jabatan secara berkala bagi karyawan yang berkinerja baik (X_5) diperoleh nilai *loading* tertinggi sebesar 0,918. Ini artinya indikator promosi jabatan secara berkala bagi karyawan yang berkinerja baik (X_5) menjadi faktor dominan yang mempengaruhi variasi dari variabel motivasi kerja (X). Ini berarti semakin baik pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan maka semakin termotivasi karyawan dalam bekerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat kerja

Hasil pengujian **hipotesis kedua** menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,353 dengan nilai t- statistik sebesar $4,629 > \text{nilai t-tabel } 1,96$. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semangat kerja juga semakin tinggi.

c. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Semangat Kerja

Berdasarkan koefisien jalur pada gambar 2, maka besarnya koefisien jalur tidak langsung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui mediasi semangat kerja dapat dihitung dengan cara mengalikan koefisien jalur diperoleh nilai sebesar 0,2149. Ini berarti bahwa 21,49% motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui semangat kerja. Untuk mengetahui peran pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja dengan mediasi semangat kerja dengan menggunakan rumus Sobel diperoleh nilai sobel sebesar $2,1597 > 1,96$ menunjukkan bahwa variabel semangat kerja secara signifikan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur bertanda positif

sebesar 0,997 dengan nilai t- statistik sebesar 966,710 > nilai t-tabel 1,96 Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Udiyana (2010)

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja, hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,353 dengan nilai t- statistik sebesar 4,629 > nilai t-tabel 1,96. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semangat kerja juga semakin tinggi. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ika Pramita (2013)

3. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Semangat Kerja

Hubungan ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja secara signifikan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja. Dari hasil penelitian diperoleh besarnya koefisien jalur tidak langsung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan mediasi semangat kerja diperoleh nilai sebesar 0,2149. Ini berarti bahwa 21, 49% motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan nilai Sobel diperoleh nilai sebesar 2,1597 > 1,96 menunjukkan bahwa variabel semangat kerja secara signifikan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Airkon Servindo Pratama di Bandara Ngurah Rai Bali
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Airkon Servindo Pratama di Bandara Ngurah Rai Bali
3. Motivasi kerja secara tidak langsung melalui semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan di atas maka dapat diberikan saran terkait dengan hasil penelitian ini: Dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perlu melakukan

evaluasi terhadap pemberian upah/gaji dan insentif yang sesuai dengan beban kerja sehingga karyawan termotivasi dan bersifat energik serta memiliki komitmen tinggi dan bersemangat dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan Ikhsan Lubis, 2010, *Akuntansi Keperilakuan*, Edisi dua, Salemba empat, Jakarta
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Asta Brata Bali, Denpasar.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam dan Fuad, 2005 "Structural Equation Modelling, Teori, Konsep dan Aplikasi" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. 2007. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Musparni, 2011, Pengaruh Supervisi Pimpinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang, *Tesis Padang UNP*
- Mc Clellan, D C, 1987, *Human Motivation*, Cambridge university Press
- Maslow, A, 1987, *Human Motivation*, Cambridge university Press
- Mathis, Robert L dan Jackson John H 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sepuluh*, Salemba empat, Jakarta
- Nitisemito Alex, S, 2003, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Penerbit PT. Binaman Persindo, Jakarta.
- Pramita, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pharmindo Rimpang Kokoh Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember Diakses dari website <http://Repository.unej.ac.id/bitstream/handle/download/pdf/>. Diunduh 10 September 2016
- Rivai, Harif, 2005 Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual: *Kajian Bisnis Vol.3*, September-Desember 2005-272-286
- Robbins, Stephens P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Prehallindo, Jakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset Yogyakarta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Udiyana, Ida Bagus Gede, (2011), *Perilaku Organizational Citizenship: “Strategi Membangun Daya Saing SDM Perhotelan”*, Paramita Surabaya.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wursanto, 2003, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.