

# Pengaruh Semangat Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi di Koperasi Membah Sari Denpasar Utara)

I Putu Andhika Chandra<sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [djdika644@gmail.com](mailto:djdika644@gmail.com)

## ABSTRACT

*The problems faced by the Membah Sari Cooperative are related to employee performance which is characterized by not achieving performance targets due to problems related to work enthusiasm, work ethic, and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of morale, work ethic, and job satisfaction on employee performance. All members of the population are involved as respondents using the census method. Data were analyzed with multiple linear regression analysis. The results of the partial significance test prove that work enthusiasm, work ethic and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous test results prove work enthusiasm, work ethic, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions given include providing rewards and punishments, assessing performance objectively, placing employees according to expertise and providing regular job training.*

**Keywords:** *morale, work ethic, job satisfaction, employee performance*

## ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Membah Sari adalah terkait kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target kinerja karena adanya masalah terkait semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Data di analisis dengan analisis regresi linear berganda. Hasil uji signifikansi parsial membuktikan semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan membuktikan semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan antara lain memberikan reward dan punishment, menilai kinerja secara obyektif, menempatkan karyawan sesuai keahlian dan memberikan pelatihan kerja secara rutin.

**Kata kunci:** *semangat kerja, etos kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

---

## Pendahuluan

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Hidayat & Yusuf (2021), kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Menurut Sigalingging (2017), kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Menurut Hardiyanti (2022), suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri, karena dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Yusuf, dkk (2019), peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Anwar (2020), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Menurut Hasibuan (2019), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Setyo (2018), semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pernyataan tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Bestara, dkk (2022), Bimantoro & Rismawati (2022), Febriani & Supartha (2019), Hermita, dkk (2022), Darmawan, dkk (2022) serta Roziki & Irbayuni (2022), yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mogot (2019), kinerja juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Priansa (2019) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Menurut Megawati & Ampauleng (2020), karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh

---

Widyanata, dkk (2022), Nugroho, dkk (2022), Gumelar, dkk (2022), Dewi, dkk (2022) serta Agung, dkk (2022), serta Mahirah dan Setiani (2022), yang membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Adiyasa & Windayanti (2019), faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Afandi (2018), karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja dari pada karyawan yang tidak puas. Pernyataan tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yogi & Bagia (2022), Suryani & Resniawati (2022), Nurhidayanti, dkk (2022), Tristianingsih, dkk (2022), Herawati, dkk (2022), Fauzi, dkk (2022), Suryadi & Karyono (2022) serta Octavianti & Hamni (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya kinerja, maka Koperasi Membah Sari Denpasar Utara mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan maksimal agar target kerja yang ditetapkan dapat dicapai atau bahkan melebihi. Target kerja tersebut berupa target data tabungan dan dana kredit. Diketahui karyawan Koperasi Membah Sari Denpasar Utara mampu merealisasikan target sebesar 97,1% pada tahun 2021. Pencapaian realisasi dengan rata-rata sebesar 97,1% secara umum dapat dikatakan sudah maksimal, namun kinerja yang efektif adalah ketika terdapatnya kesamaan antara target dan realisasi atau dengan kata lain capaian realisasi mencapai angka 100% atau melebihi.

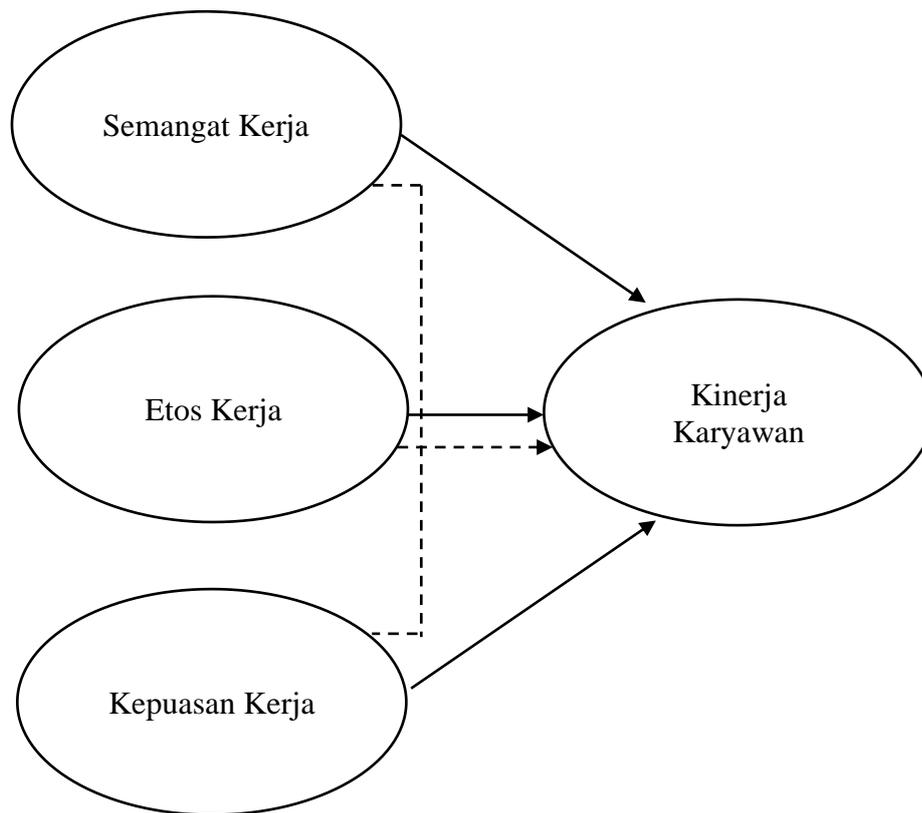
Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Koperasi Membah Sari Denpasar Utara belum maksimal yang tercermin dari pencapaian realisasi target hanya sebesar 97,1%. Diduga belum maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan faktor semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja yang masih rendah. Oleh karena itu penilaian kinerja dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut: (H1) Semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (H2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H3) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Desain penelitian dalam penelitian ini untuk memahami serta mencari tahu pengaruh

semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Membah Sari Denpasar Utara. Berikut Gambar kerangka berpikir pada penelitian ini:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Membah Sari Denpasar Utara yang terletak di Jalan Subak Dalem No. 25 Denpasar. Pemilihan lokasi ini karena didasari adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan, semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu semangat kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Membah Sari Denpasar Utara sebanyak 35 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan Koperasi Membah Sari Denpasar Utara yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi, dan kuisioner. Tahapan-tahapan dalam analisis data yang digunakan yaitu dengan tahapan sebagai berikut: (1) Uji validitas dan reliabilitas data digunakan sebagai tahapan awal. (2) Kemudian tahap lanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (3) Analisis regresi linier berganda, (4) Analisis determinasi berganda, (5) Uji F ( $F$ -Test), (6) Uji t ( $t$ -test).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Instrument penelitian dalam bentuk daftar pernyataan (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini belum diketahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Oleh karena itu sebelum dilaksanakan pengumpulan data dilapangan, terlebih dahulu daftar pernyataan tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dengan lima *item* pernyataan, semangat kerja dengan tiga *item* pernyataan, etos kerja dengan empat *item* pernyataan, dan kepuasan kerja dengan lima *item* pernyataan masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,30$  sehingga masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan, semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja adalah valid.

Nilai *alpha cronbach* variabel kinerja karyawan adalah  $0,890 > 0,60$ , sehingga setiap indikator variabel kinerja karyawan dapat dipercaya membentuk variabel kinerja karyawan. Nilai cronbach alpha variabel semangat kerja sebesar  $0,799 > 0,60$ , sehingga setiap indikator variabel semangat kerja dapat diandalkan untuk pembentukan semangat. Cronbach alpha variabel etos kerja adalah  $0,877 > 0,60$ , sehingga setiap indikator variabel etos kerja dapat dipercaya sebagai variabel etos kerja. Nilai cronbach alpha variabel kepuasan kerja adalah  $0,890 > 0,60$ , sehingga setiap indikator variabel kepuasan kerja dapat dipercaya sebagai variabel kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Orang</b>	<b>Persen</b>
Laki-laki	16	45,71
Perempuan	19	54,29
Total	35	100
<b>Usia</b>	<b>Orang</b>	<b>Persen</b>
17 - 25 tahun	5	14,29
26 - 34 tahun	12	34,29
35 - 43 tahun	10	28,57
Lebih dari 43 tahun	8	22,86
Total	35	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Orang</b>	<b>Persen</b>
SMA/ sederajat	20	57,14
Diploma	12	34,29
Sarjana (S1)	3	8,57
Pascasarjana (S2/S3)	0	0
Total	35	100
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Orang</b>	<b>Persen</b>
Sampai dengan 2 tahun	5	14,29
3 - 5 tahun	14	40
Lebih dari 5 tahun	16	45,71
Total	35	100

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan jenis kelamin maka dapat diketahui tidak terdapat perbedaan signifikan antara responden laki-laki dan responden perempuan di mana responden laki-laki tercatat sebanyak 16

orang 45,71 persen, sedangkan responden perempuan tercatat sebanyak 19 orang atau 54,29 persen. Berdasarkan usia maka dapat diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 26 – 34 tahun sebanyak 12 orang atau 34,29 persen. Namun demikian, hasil tersebut tidak berbeda signifikan dengan responden berusia 35 – 43 tahun sebanyak 10 orang atau 28,57 persen. Responden yang tercatat paling sedikit adalah responden berusia 17 – 25 tahun sebanyak 5 orang atau 14,29 persen.

Berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh SMA/responden dengan pendidikan terakhir yaitu sebanyak 20 orang atau 57,14 persen, sedangkan jumlah responden paling sedikit adalah mereka yang berpendidikan sarjana (S1). Pendidikan, yaitu 3 orang, yaitu 8,57 persen. Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden yang bekerja lebih dari 5 tahun pada penelitian ini didominasi oleh tidak kurang dari 16 orang atau 45,71 persen. Namun hasil tersebut tidak berbeda nyata dengan responden yang telah bekerja selama 3-5 tahun yang dilaporkan sebanyak 14 orang yaitu. 40 persen.

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan tahapan analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	122.076.765
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.080
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 diperlihatkan *ouput* yang menyajikan nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Ini berarti bahwa nilai residu standar ditampilkan terdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	10.531	2.272				
	(Constant)					
	Semangat kerja (X1)	.661	.120	-.140	.980	1.021
	Etos kerja (X2)	.584	.145	.670	.362	2.761
	Kepuasan kerja (X3)	.733	.132	.169	.358	2.791

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan output pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai *Tolerance* semangat kerja sebesar 0,980; etos kerja sebesar 0,362; dan kepuasan kerja sebesar 0,358 lebih besar dari 0,1 atau 10%. Berikutnya nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel semangat kerja 1,021; etos kerja sebesar

2,761; dan kepuasan kerja sebesar 2,791 lebih kecil dari 10, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.459	1.229		.373	.711
1 Semangat kerja (X1)	.051	.065	.140	.780	.441
Etos kerja (X2)	-.026	.079	-.098	-.333	.741
Kepuasan kerja (X3)	.018	.071	.074	.251	.804

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan output pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil ini karena Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel semangat kerja sebesar 0,441; etos kerja sebesar 0,741; dan kepuasan kerja sebesar 0,804 lebih besar dari 0,05, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.531	2.272		4.635	.000
1 Semangat kerja (X1)	.661	.120	-.140	5.484	.000
Etos kerja (X2)	.584	.145	.670	4.022	.000
Kepuasan kerja (X3)	.733	.132	.169	5.563	.000
R Square	= .688				
F-hitung	= 22.821				
Sig. F	= .000				

Sumber: data diolah (2023)

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 10,531 + 0,661X_1 + 0,584X_2 + 0,733X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 10,531 menggambarkan bahwa jika semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja sama dengan 0 maka kinerja karyawan Koperasi Membah Sari adalah sebesar 10,531 satuan.
2. Koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,584 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan semangat kerja, maka kinerja karyawan Koperasi Membah Sari akan meningkat sebesar 0,584 satuan, demikian pula sebaliknya, apabila semangat kerja dikurangi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan Koperasi Membah Sari akan mengalami penurunan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara

---

semangat kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari.

3. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,584 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan etos kerja, maka kinerja karyawan Koperasi Membah Sari akan meningkat sebesar 0,584; demikian pula sebaliknya, apabila etos kerja dikurangi 1 (satu) satuan, kinerja karyawan Koperasi Membah Sari akan menurun. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,733 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan Koperasi Membah Sari akan meningkat sebesar 0,733 satuan; demikian pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja dikurangi 1 (satu) satuan, kinerja karyawan Koperasi Membah Sari juga akan menurun. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari.
5. Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dikemukakan bahwa koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,661; koefisien regresi etos kerja sebesar 0,584; dan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,733 maka di antara ketiga variabel semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang berperan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada Tabel 5 di atas, diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom *R square* sebesar  $0,688 \times 100\% = 68,8\%$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 68,8% terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai t hitung variabel semangat kerja adalah sebesar 5,484. Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* Microsoft Excel dengan probabilitas ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05 dan *degree of freedom* 31 ( $n - k = 35 - \text{jumlah variabel} = 35 - 4 = 31$ ) dengan rumus  $=TINV(0,05;31)$  sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,039. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka dapat dikemukakan bahwa  $t \text{ hitung} (5,484) > t \text{ tabel} (2,039)$  dan  $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai t hitung variabel semangat kerja adalah sebesar 4,022. Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* Microsoft Excel dengan rumus  $=TINV(0,05;31)$  sehingga diperoleh nilai t tabel

---

sebesar 2,039. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka dapat dikemukakan bahwa  $t$  hitung (4,022)  $>$   $t$  tabel (2,039) dan  $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji  $t$  pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja adalah sebesar 5,563. Penentuan nilai  $t$  tabel dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* Microsoft Excel dengan rumus  $=\text{TINV}(0,05,31)$  sehingga diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2,039. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka dapat dikemukakan bahwa  $t$  hitung (5,563)  $>$   $t$  tabel (2,039) dan  $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji  $f$  pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung (22,821)  $<$   $F$  tabel (2,922) dan  $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ . Berdasarkan perbandingan dengan menggunakan nilai  $\text{Sig}$ . dan  $F$  hitung maka dapat dikemukakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ketiga variabel bebas (semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

## Simpulan

Dalam penyajian hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dengan ini dapat ditarik kesimpulan: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika terjadi peningkatan semangat kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan Koperasi Membah Sari secara signifikan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti berarti jika terjadi peningkatan etos kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan Koperasi Membah Sari secara signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan Koperasi Membah Sari secara signifikan. Semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Membah Sari yang artinya apabila Semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersamaan maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah diajukan, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen karyawan Koperasi Membah Sari adalah sebagai berikut: memberikan *reward* seperti insentif untuk karyawan yang datang bekerja tepat waktu dan memberikan *punishment* berupa pemotongan insentif tersebut apabila datang terlambat sehingga

diharapkan karyawan akan termotivasi untuk disiplin. Menetapkan standar penilaian kinerja yang obyektif untuk menilai kinerja setiap individu dan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik baik berupa bonus seperti insentif maupun bonus lainnya yang tidak berupa uang seperti *voucher* belanja. Meninjau kembali latar belakang kompetensi karyawan sehingga dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau dengan melakukan asesment untuk mengetahui kompetensi lain yang dimiliki karyawan selain yang dimiliki saat ini. Berikutnya juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Penelitian ini sudah mengangkat variabel semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, maka dari itu peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil variabel yang lain selain penulis gunakan seperti kepemimpinan dan iklim organisasi. Disarankan juga kepada peneliti berikutnya untuk memperluas cangkupan sampel, tidak hanya mencakup karyawan Koperasi Membah Sari namun juga karyawan perusahaan lainnya yang sejenis yang ada di Bali sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi.

### Daftar Pustaka

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., & Ramdani, D. (2022). Peranan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja. Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., & Ramdani, D. (2022). Peranan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. 11(1), 166–174. *Karyawan*. 11(1), 166–174.
- Anwar, R. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Bestara, N. N., Habe, H., & Selamat. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 207–218.
- Bimantoro, M. R., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Doni Tirta Cikarang Selatan. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4, 58. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1911>
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278.
- Dewi, N. L. G. N., Wimba, I. G. A., & Mashyuni, I. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 642–651.
- Febriani, M., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Logistik. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 2267–2296.
- Hardiyanti, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Bprs Bhakti Sumekar Sumenep*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hermita, R., Agussalim, M., & Yuliantanty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 4(1), 143–154.
- Hidayat, R., & Yusuf, M. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas*

- 
- kerja di duta cell elektronik kota bima The effect of work motivation and work experience on work productivity in the electronic cell ambassador of Bima city. 18(2), 229–234.*
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 11(03)*, 382-391.
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 5(2)*.
- Nugroho, G., Jer, A. R., & Abdul, W. A. R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(August)*, 2532–2540.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(3)*, 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Roziki, A. N., Irbayuni, S., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 11(2)*, 101. <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1143>
- Setyo, R. (2018). *Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Berlian Ananda Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sigalingging, A. S. (2017). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi (Task Technology Fit) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pinus Merah Abadi Kota Bandung)*. Unpas.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1)*, 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation, 5(1)*, 79–90. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Widyanata, I. P. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAWASLU Provinsi Bali. *Jurnal EMAS, 3(11)*, 91–101.
- Yogi, P. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Hai Cruise. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(2)*, 157–167. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/37433>
- Yusuf, R. M., Taroreh, & Lumintang. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA, 7(4)*.