

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)

Abdul Aziz Nugraha Pratama¹, Aprina Wardani²

¹Peserta Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Sebelas Maret (UNS)

²Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga

pratama_abdul@yahoo.com; aprinawardani@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the level of work skill, work spirit, work satisfaction, and employee performance in Syariah Mandiri Bank, Branch of Kendal; and to know the influence of work skill, work spirit, and work satisfaction on employee performance in Syariah Mandiri Bank, Kendal Branch Office. Methods of data collection used in this study was questionnaires distributed to employees of Bank of Syariah Mandiri, Kendal Branch Office. Samples taken in this research were 40 respondents with saturated sampling technique. The data were analyzed using SPSS version 22. This analysis includes reliability test, validity test, statistical test through T-test, F-test, and coefficient of determination (R^2), classical assumption test, and path analysis. Test results showed that the partial work ability didn't influence and was not significant on employee performance, while work morale and job satisfaction partially have a positive and significant impact on employee performance. Result of Ftest showed that work skill, work spirit, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance of 50,9%; the remaining 49,1% was influenced by other variables outside of this model.

Keywords: work skill; work spirit; work satisfaction; employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal; serta untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji T_{test} , F_{test} , serta koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji T_{test} menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F_{test} menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Kata Kunci: kemampuan kerja; semangat kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Jauh sebelum krisis moneter tahun 1997/1998 pembahasan dan pengkajian tentang bank syariah yang telah dilakukan dengan serius, termasuk beberapa penelitian yang membahas tentang konsep perbankan syariah, dan pasca krisis moneter tersebutlah para pakar perbankan serta birokrat mulai melihat bahwa persoalan perbankan syariah perlu dipelajari dan diaplikasikan dengan serius di negara Indonesia (Fahmi, 2014). Salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan perbankan syariah karena kekurangan sumber daya manusia. Melihat dari kelulusan perguruan tinggi atau universitas dengan program terkait perbankan syariah masih sangat sedikit, sedangkan kebutuhan sumber daya manusia dengan kelulusan program terkait perbankan syariah sangat besar, bahkan sekarang bank-bank konvensional mendirikan kantor baru dengan menggunakan prinsip syariah dan semua itu juga membutuhkan karyawan yang mengerti akan prinsip syariah (Sari, 2016).

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994). Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Berkaitan dengan semangat kerja, menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan Hendri (2010) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Pendapat lain yaitu menurut Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Tentang kepuasan kerja, Hamali (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku

pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan (Murdani, 2012).

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan, pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Arfiyanti, 2016). Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Hamali, 2016).

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016).

Beberapa penelitian yang membahas tentang kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan dan kinerja karyawan antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Priadana & Ruswandi (2013) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat” menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Salju & Rahman (2016) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepribadian Terhadap Kepuasan dan Kinerja Dosen di Kota Palopo” menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Bank Bukopin Tbk, Cabang Sultan Agung)” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2012) yang berjudul “Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Solikhah (2016) yang berjudul

“Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Akbar (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)” menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Farlen (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk, Samarinda)” menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Astuti, Haryono dan Warso (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana” menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Penelitian Kusumawati (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Riharja (2014) yang berjudul “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat” menyatakan bahwa semangat tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari penelitian terdahulu peneliti menyimpulkan tentang kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan; menggunakan variabel bebas kemampuan kerja dan semangat kerja; dan lokasi penelitiannya berada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat diuraikan secara singkat yaitu sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal yang terletak di Jalan Raya Soekarno Hatta Nomor 325, Kelurahan Pegulon, Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi diambil dari karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat *representatif* (Sugiyono, 2016). Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal adalah berjumlah 40 responden.

Data yang dikumpulkan berupa data primer dengan melalui angket yang disebar kepada responden dengan pertanyaan tertutup. Selain itu juga terdapat data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Peneliti menggunakan skala pengukuran interval dalam penelitian ini. Skala 0 sampai 10 dipilih dengan pertimbangan memudahkan responden dalam menentukan kategori sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Responden yang akan dipilih dalam penelitian ini terbiasa dengan penilaian interval angka 0 sebagai kategori rendah, dan angka 10 sebagai kategori paling tinggi (Murdianingsih, 2015).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 22. SPSS merupakan sebuah program pengolahan data pada komputer untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara cepat, tepat dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain sebagai berikut :

Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang ditujukan pada responden, untuk memperoleh data tertulis dari para karyawan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian yang terdiri dari beberapa variabel antara lain.

a. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja (Robbins, 1998).

b. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok (Maier dalam Tenggara, 2012).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Smith dalam Amalia, 2012).

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama (Bangun, 2012).

Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung jalannya pengisian angket oleh karyawan dan untuk mendukung tercapainya data-data yang sesuai variabel penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket.

PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,739 ^a | ,547 | ,509 | 2,3698 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,739 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y. Sedangkan hasil R^2 sebesar 0,547 yang berarti bahwa 54,7% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, sedangkan 45,3% variabel dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013).

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 243,806 | 3 | 81,269 | 14,471 | ,000 ^b |
| Residual | 202,169 | 36 | 5,616 | | |
| Total | 445,975 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17,141 | 3,020 | | 5,676 | ,000 |
| Kemampuan Kerja | -,150 | ,156 | -,177 | -,965 | ,341 |
| Semangat Kerja | ,448 | ,117 | ,668 | 3,818 | ,001 |
| Kepuasan Kerja | ,225 | ,106 | ,303 | 2,129 | ,040 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, hanya variabel kemampuan kerja yang tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi sebesar 0,341 yang jauh di atas 0,05, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja signifikan pada 0,05.

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, penjelasan mengenai rumusan masalah dan pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu 0,440 bertanda positif, artinya kemampuan kerja berbanding lurus atau searah terhadap kepuasan kerja dan hasil uji statistik T_{test} (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05, artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang diberikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priadana dan Ruswandi (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel semangat kerja yaitu 0,211 bertanda positif, artinya semangat kerja berbanding lurus atau searah terhadap kepuasan kerja dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi semangat kerja sebesar 0,296 lebih besar dari 0,05, artinya semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kepuasan kerja yaitu 0,303 bertanda positif, artinya kepuasan kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman & Solikhah (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu -0,177 bertanda negatif, artinya kemampuan kerja berbanding terbalik atau berlawanan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05, artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti et al (2017) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel semangat kerja yaitu 0,668 bertanda positif, artinya semangat kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi semangat kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik

semangat kerja yang diberikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumawati (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh regresi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien sebesar 0,197 signifikan setelah diuji dengan Sobel test. Berdasarkan hasil Sp^2p^3 tersebut kita dapat mengetahui nilai t statistik pengaruh mediasi sebesar 1,3324526369. Oleh karena nilai t hitung = 1,3324526369 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,3055, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,197 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi, artinya kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja dan semangat kerja yang diberikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) dan Sari (2013) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. B. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Amalia, K. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agent PT. Jasa

- Raharja Putera Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Arfiyanti, E. (2016). Pengaruh Promosi, *Mindfulness*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas *Turnover* (Studi Kasus BTN Syariah Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Astuti, M. D., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana. *Journal of Management*, 3 (3).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk., Samarinda). *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I., & Donnely. (1994). *Perilaku, Struktur, dan Proses Organisasi Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, R. N. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Hendri, E. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7 (2).
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Murdani. (2012). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (*Human Resource Development*) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Murdianingsih, S. (2015). Persepsi dan Perilaku Santri Kota Salatiga Terhadap Perbankan Syariah dengan Sikap Sebagai Variabel *Moderating*. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*, 7 (2).
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7 (2).
- Riharja, A. S. (2014). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, 3 (1).
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pren Halindo.
- Salju., & Rahman, Z. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepribadian Terhadap Kepuasan dan Kinerja Dosen di Kota Palopo. *Jurnal Riset Edisi II*, 1 (12).
- Sari, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Bank Bukopin Tbk., Cabang Sultan Agung). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

- Sari, D. M. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tenggara, B. A. (2012). Hubungan Kepemimpinan Demokratik dengan Semangat Kerja Karyawan pada Perum Jamkrindo (Kantor Pusat). *Skripsi*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Wicaksono, N. (2017). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan CV. Annet Sofa Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Yeni, F. (2012). Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Thesis*. Manajemen Universitas Terbuka.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.