INFLUENCE CHARACTERISTICS OF WORK, WORK ABILITY AND EMPOWERMENT OF PERFORMANCE WORK WORK SPIRIT mediated (CASE STUDY ON EMPLOYEES CV. MEGA anther SEMARANG)

Arief Budiono[1)], **Patricia Dhiana P**[2),] **M Mukeri Warso** [3)]
[1)] Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2), 3)] Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTACT

CV. Mega Anther Semarang located at Jalan Raya East Srikaton No.51-52 Semarang was established by Deed No. 16 dated March 9, 2007 by Notary Titi Ananingsih, SH. Certificate of incorporation has been approved by the Ministry of Justice of the Republic of Indonesia with SK. No. Y. a. 7/3215 / 2 on April 10, 2008. The Articles of Association of the company has been established in the certificate of incorporation, which in Article 5.

Population is a collection of individuals or objects of research that have the qualities and characteristics that have been set. And based on these characteristics, the population can be understood as a group of individuals or objects of observation that has at least one common characteristic (Cooper and Emory, 2005: 93). Based on the quality and characteristics of the population can be understood as a group of individual observations that have at least one thing in common. The population in this study were all employees who work in the CV. Mega Anther Semarang totaling 76 people.

Keywords: workability, empowerment on job performance, and morale

ABSTRAK

CV. Mega Antera Semarang yang berlokasi di Jalan Srikaton Timur Raya No.51-52 Semarang didirikan berdasarkan Akte No. 16 tanggal 9 Maret 2007 dengan Notaris Titi Ananingsih, SH. Akte pendirian telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK. No. Y. a. 7 / 3215 / 2 pada tanggal 10 April 2008. Anggaran Dasar perusahaan telah ditetapkan dalam akte pendirian perusahaan, yaitu pada pasal 5.

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 2005:93). Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Mega Antera Semarang yang berjumlah 76 orang.

Kata kunci : kemampuan kerja, pemberdayaan terhadap prestasi kerja , dan semangat kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Tanpa ada sumber daya manusia yang handal dalam mengelola perusahaan, maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan semua aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Oleh karena itu dalam upaya mencapai tujuan sebagaimana telah ditentukan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki Semangat yang tinggi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Dengan Semangat yang tinggi diharapkan akan dapat berdampak positif bagi prestasi kerja yang diraih oleh karyawan.

Semangat kerja merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010:72). Semangat sebagai suatu karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup untuk menunjukkan potensi kerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaannya (Manullang, 2004:52). Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Semangat kerja karyawan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau ketrampilan (*skill*), sikap (*attitude*), disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yangdibuat olehkaryawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan (Agung Panudju, 2003:33). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingka kepuasan yang diperoleh dari

pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman, 2004:62).Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2008:48).

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2005:111). Kemampuan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2008:88).

Dari pengertian-pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai berbagai kecakapan, bakat dan kesanggupan yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu hal yang menghasilkan.

Pemberdayaan

Paul, dkk (2000:475) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Artinya, pemberdayaan karyawan dilakukan atasan terhadap bawahan termasuk dalam hirarki level manajemen misalnya antara *top manager* dengan *middle manager* dan *lower manager*.

Pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan

Rue, 2007:88). Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Sudarusman. E, 2004:45).

Semangat Kerja

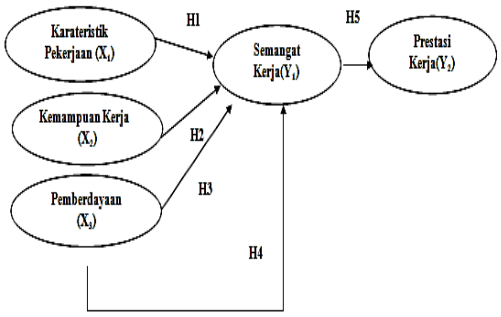
Semangat kerja pada umumnya digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah,bahagia ,optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakitihati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Semangat kerja adalah sikap dari individu atau pun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Siagian, 2009:87) Menurut Nitisemito (2002:77), semangat kerja atau gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau*work performance*adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan atau aktivitas (Suryabrata, 2004:54).Prestasi kerja merupakan keberhasilan seorang karyawan mencapai prestasi yang diukur atau dinilai (Prabowo, 2005:79). Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan (As'ad, 2001:51). Prestasi kerja sebagai catatan dari hasil - hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 2003:89).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Nina Ningsih Panggabean (2103), Isrorina dan Widhy Setyowati (2009)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian, karena variabel bertujuan sebagai landasar mempersiapkan alat dan metode pengumpulan data, dan sebagai alat menguji hipotesis. Itulah sebabnya, sebuah variabel harus dapat diamati dan dapat diukur.

Variabel adalah adalah karakter yang akan diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek (Sugiarto, 2008:62). Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Husein Umar, 2003:43). Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2007:59). Dinamakan demikian karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah karakteristik pekerjaan (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dan pemberdayaan (X_3).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan (*relation*) antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2011:78). Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung

mempengaruhi timbulnya variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini Semangat kerja (Y_1).

2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2007:59). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah pestasi kerja (Y_2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Mega Antera Semarang yang berlokasi di Jalan Srikaton Timur Raya No.51-52 Semarang didirikan berdasarkan Akte No. 16 tanggal 9 Maret 2007 dengan Notaris Titi Ananingsih, SH. Akte pendirian telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK. No. Y. a. 7 / 3215 / 2 pada tanggal 10 April 2008. Anggaran Dasar perusahaan telah ditetapkan dalam akte pendirian perusahaan, yaitu pada pasal 5.

1.Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dapat dibedakan ke dalam kelompok pria dan wanita. Hasil pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Wanita	25	32,89
Pria	51	67,11
Total	**76**	**100,00**

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Responden penelitian yang menjadi karyawan CV. Mega Antera Semarang mayoritas berjenis kelamin pria, dimana jumlahnya sebanyak 51 orang (67,11 persen), dikarenakan perusahaan ini memang lebih banyak membutuhkan tenaga pria dibandingkan dengan tenaga wanita yang jumlahnya hanya ada 25 orang (32,89 persen).

2. Umur Responden

Umur para responden dalam penelitian ini bervariatif, oleh karena itu maka dibuat rentang umur seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Umur Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
21 – 30 tahun	17	22,37
31 – 40 tahun	27	35,53
41 – 50 tahun	20	26,31
> 51 tahun	12	15,79
Total	**76**	**100,00**

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pengelompokkan umur responden menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjadi karyawan CV. Mega Antera Semarang yang berumur antara 31 sampai 40 tahun, jumlahnya paling banyak yaitu ada 27 orang (35,53 persen), sedangkan karyawan yang berumur antara 41 tahun sampai dengan 50 dan 21 sampai dengan 30 tahun masing-masing sebanyak 20 orang (26,31 persen) dan 17 orang (22,37 persen). Sementara karyawan yang berumur lebih dari 51 tahun jumlahnya paling sedikit, ada 12 orang (15,79 persen). Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mega Antera Semarang kebanyakan termasuk dalam kategori umur produktif, oleh karena itu diharapkan akan membawa dampak positif bagi kemajuan CV. Mega Antera Semarang di masa yang akan datang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Profil pendidikan responden menunjukkan jenjang pendidikan formal terakhir yang telah ditempuh oleh responden penelitian. Jenjang pendidikan terakhir para responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
SLTP	7	9,21
SLTA	35	46,05
Diploma (D3)	22	28,95
Sarjana (S1)	10	13,16
Magister (S2)	2	2,63
Total	**76**	**100,00**

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan dari jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh para responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 35 orang (46,05 persen), sedangkan responden penelitian yang berpendidikan Diploma (D3), Sarjana (S1) dan SLTP masing-masing sebanyak 22 orang (28,95 persen), 10 orang (13,16 persen) dan 7 orang (9,21 persen). Karyawan yang berpendidikan SLTP jumlahnya paling sedikit, hanya ada 2 orang (2,63 persen).

4. Masa Kerja Responden

Para responden juga akan dianalisa menurut masa kerja yang telah dijalaninya sebagai karyawan di CV. Mega Antera Semarang. Untuk lebih memudahkan didalam menganalisa masa kerja para responden, maka dapat dibuat kategori seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 2 tahun	10	13,16
3 – 4 tahun	15	19,74
5 – 6 tahun	25	32,89
7 – 8 tahun	12	15,79
> 8 tahun	14	18,42
Total	**76**	**100,00**

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pengelompokkan responden menurut masa kerjanya, maka dapat dilihat bahwa responden penelitian yang memiliki masa kerja 5 sampai 6 tahun jumlahnya paling banyak, yaitu ada 25 orang (32,89 persen), sedangkan responden penelitian yang memiliki masa kerja antara 3 sampai 4 tahun, lebih dari 8 tahun, 7 sampai 8 tahun, masing-masing sebanyak 15 orang (19,74 persen), 14 orang (18,42 persen) dan 12 orang (15,79 persen). Responden penelitian yang memiliki masa kerja antara 1 sampai dengan 2 tahun

jumlahnya paling sedikit, hanya ada 10 orang (13,16 persen). Masa kerja seorang karyawan akan memberikan pengalaman kerja yang sangat berharga, karena akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

5. Penghasilan Responden

Responden penelitian juga dibagi dalam beberapa kategori berdasarkan penghasilan yang diterima per bulan, sebagaimana terdapat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5

Penghasilan Responden

Kategori (Rp)	Frekuensi	Persentase
< 2.000.000	7	6,58
2.000.000 – 3.000.000	20	26,31
3.000.000 – 4.000.000	14	18,42
4.000.000 – 5.000.000	18	23,68
5.000.000 – 6.000.000	10	13,16
6.000.000 – 7.000.000	4	5,26
> 7.000.000	3	6,58
Total	**76**	**100,00**

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pengelompokkan responden menurut penghasilan yang diterima per bulan, maka dapat dilihat bahwa responden penelitian yang memiliki penghasilan antara Rp 2.000.000,- sampai dengan Rp 3.000.000,- jumlahnya paling banyak, yaitu ada 20 orang (26.31 persen).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted* R^2 regresi model 2 adalah 0,275 yang artinya variasi variabel prestasi kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang pada regresi model 2 dapat diterangkan oleh variabel kopetensi kerja karyawan sebesar 0,275 atau 27,5 persen, sedangkan sisanya 72,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi, seperti *job behavior, potency* (Werther dan Davis, 2003:72) serta kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, sikap karyawan (Anwar Mangkunegara, 2004:68).

Standar Error of Estimate (SEE) pada regresi step kedua sebesar 3,29362, dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel prestasi kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang.

4.7 Pembahasan

a. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Semangat Kerja

Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja, karena memiliki nilai t hitung sebesar 2,886 > t tabel 1,665707 dan tingkat signifikansi t hitung 0,005 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif. Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap Semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang adalah 0,307 atau 30,7 persen. Sementara besarnya koefisien regresi adalah 0,289, dimana jika variabel karakteristik pekerjaan meningkat sebesar 1 persen, maka Semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 28,9 persen dengan asumsi kemampuan kerja dan pemberdayaan dianggap konstan.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja, karena memiliki nilai t hitung sebesar 2,129 > t tabel 1,665707 dan tingkat signifikansi t hitung 0.037 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif. Variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh paling kecil terhadap Semangat kerja, bila dibandingkan dengan variabel karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap Semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang adalah 0,193 atau 19,3 persen. Besarnya koefisien regresi adalah 0,161, dimana jika kemampuan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 persen, maka akan terjadi peningkatan Semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang sebesar

16,1 persen dengan asumsi karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan dianggap konstan.

c. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Semangat Kerja

Variabel pemberdayaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja, karena memiliki nilai t hitung 3,361 > t tabel 1,665707 dan tingkat signifikansi t hitung 0.001 < α = 0,05 serta bertanda positif. Variabel pemberdayaan memberikan pengaruh paling dominan terhadap Semangat kerja, bila dibandingkan dengan variabel karakteristik pekerjaan dan kemampuan kerja.

d. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kemampuan Kerja dan Pemberdayaan Secara Simltan Terhadap Semangat Kerja

Variabel karakteristik pekerjaan, kemampuan kerja dan pemberdayaan memiliki nilai F hitung sebesar 21,588 > F tabel 2,73 dengan signifikansi 0.000 < α = 0,05 serta bertanda positif, maka Ho ditolak dan menerima Ha, hal ini berarti jika karakteristik pekerjaan, kemampuan kerja dan pemberdayaan secara simultan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pula terjadi peningkatan Semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang.

e. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel Semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang sebesar 5,425 > t tabel 1,665707 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif. Semangat kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang sebesar 0,533 atau 53,3 persen. Besarnya koefisien regresi adalah 0,588, dimana jika variabel *unstandardized predicted value* Semangat kerja meningkat sebesar 1 persen, maka prestasi kerja

karyawan CV. Mega Antera Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 58,8 persen.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menjadi pijakan bagi penelitian untuk menarik beberapa kesimpulan, antara lain adalah :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat diketahui :

a. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang dapat diterima, karena variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t hitung sebesar 2,886 > t tabel 1,665707 dan tingkat signifikansi t hitung 0,005 < α = 0.05 (*one taile*).

b. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang dapat diterima, karena variabel kemampuan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,129 > t tabel 1,665707 dan tingkat signifikansi t hitung 0,037 < α = 0.05 (*one taile*).

c. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang dapat diterima, karena variabel pemberdayaan memiliki 3,361 > t tabel 1,665707 dan tingkat signifikansi t hitung 0,001 < α = 0.05 (*one taile*).

d. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, kemampuan kerja dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang dapat diterima, karena variabel karakteristik pekerjaan (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pemberdayaan (X_3) memiliki nilai F hitung sebesar 21,588 > F tabel 2,73 dengan signifikansi 0.000 < α = 0,05 serta bertanda positif.

e. Hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan bahwa semangat kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang dapat diterima**,** karena nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang sebesar 5,425 > t tabel 1,665707 dengan tingkat signifikansi 0.000 < α = 0.05 (*one taile*).

2. Variabel pemberdayaan memberikan pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang, dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya seperti karakteristik pekerjaan dan kemampuan kerja.

3. Variasi variabel semangat kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, kemampuan kerja dan pemberdayaan sebesar 0,452 atau 45,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 54,8 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

4. Variasi variabel prestasi kerja karyawan CV. Mega Antera Semarang pada regresi model 2 dapat diterangkan oleh variabel kopetensi kerja karyawan sebesar 0,275 atau 27,5 persen, sedangkan sisanya 72,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

Saran

Ada beberapa saran yang penulis ajukan untuk manajemen CV. Mega Antera Semarang yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan di bidang personalia, khususnya dalam rangka meningkatkan semangat kerja yang berdampak positif bagi prestasi kerja karyawan.

Saran-saran tersebut antara lain adalah :

1. Manajemen CV. Mega Antera Semarang sebaiknya membuat kebijakan-kebijakan yang jelas dan detail serta menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang karakteristik pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik tentang karakteristik pekerjaan di lingkungan perusahaan akan memudahkan bagi seluruh karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya, sehingga tidak ada tumpah tindih tentang pekerjaan yang harus dijalankan oleh karyawan satu dengan yang lainnya.

2. Manajemen CV. Mega Antera Semarang sebaiknya tetap berupaya meningkatkan kemampuan kerja karyawannya, meskipun variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh paling kecil terhadap semangat kerja karyawannya. Adanya *on the job training* yang diberikan secara terskedul dan rutin diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawannya.

3. Variabel pemberdayaan memberikan pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya manajemen CV. Mega Antera Semarang sebaiknya memberdayakan para karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan tersebut dengan efektif sesuai dengan kapasitas kerjanya masing-masing dan sebaiknya dilakukan secara merata. Diharapkan dengan diberdayakannya semua karyawan secara merata, akan dapat memunculkan potensi yang ada dalam diri karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya

Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, Mohamad, 2001.*Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Yogyakarta : Edisi Kedua, Liberty

Baron & Byrne, 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Baron dan Rue, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Tiga Serangkai

Bernard, Peter, Kaaya, 2012. *The Impact of Competence Based Education and Training (CBET) on Industrial Performance in*

Tanzania, Arussha Technical College, Tanzania.

Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A, 2003.*Humans Resource Management : an Experimental Approach*, International Edition, Singapore, McGraw Hill. Inc.

Cahyono, 2009. *Manajemen Perusahaan*, Jakarta : Synergi Press

Cooper, D.R. and Emory, C.W., 2005. *Metode Penelitian Bisnis***,** Jilid 1, Edisi kelima, Surabaya: Penerbit Erlangga.

Damodar, Gujarati, 2003.*Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga

Djarwanto, Pangestu, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPFE

Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donelly, J. H. 2005. *Organizations: Behavior, Structure, and Processes*, New York: McGraw-Hill.

Gomez Cardosa, Foustino, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset

Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Husein Umar, 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung : Alfabeta

Isrorina dan Widhy Setyowati, 2009.*Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja*

Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, Tema, Vol.6, Edisi 1, p.19-31

Jewell, L.N, dan Marc Siegall, 2008. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern : Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari*, Jakarta: Arcan.

Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill.

Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia

Manullang, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE

Moenir H. A. S., 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara

Midayani Sri Swandari, 2007. *Pengukuran Kinerja Berbasis Semangat*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Moh. Nazir, 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Ningsih, Nina. Panggabean, 2013. *Pengaruh Semangat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moris Site Muara Kaman*, eJurnalAdministrasi Bisnis, Vo. 1 No 2, p. 104-113

Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Persona*lia, Cetakan ketiga, Edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka

Panuju, Agung, 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya , Vol. 1 No. 2, Oktober 2003

Prabowo, 2005. *Kinerja dan Prestasi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Paul R.J, B.P Niehoff, W.H Turnley. 2000. *Empowerment, Expectations, and the Psychological Contract-Managing the Dilemmas and Gaining the Advantages*, Journal

of Social-Economics,3633754. Vol. 29.

Pramudyo, 2010. Manajemen Personalia, Catakan Pertama, Bandung : CV. Ganefo

Rahmanto, 2007. *Psikologi Industri*, Jakarta:Ghalia

Retno, Nawang Dwiningrum,2013.*Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan)*, Jurnal Sains Terapan, No 1 Vol 1.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Murai Kencana

Robbins, Stephen P dan Jugdge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.

Setyawan dan Mulyadi, 2009. *Manajemen P*egawai, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siregar, 2013. *Metode Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta

Spencer, ML and Spencer, 2003. *Competence at Work Model for Superior Performance*, New York : John Wiley and Sons, Inc.

Spreitzer G.M, M.A Kizilos, andS.W Nason, 2007. *A Dimensional Analysis of The Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain*, Journal of Management.

Stoner, A. F. J., 2005. *Manajemen*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.

Stoner, J. A. F. dan Freeman, 2004. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Ke-5.

Alih Bahasa Wilhelmus W. Bakowatun & Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga

Sudarusman, Eka, 2004, *Pemberdayaan Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*, Fokus Ekonomi, Vol.3, No.2

Sugiarto, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.

Supranto, J., 2000. *Stastistik Teori dan Aplikasi Jilid II*, Jakarta : LP3ES

Surya Desa, M., 2008. *Manajemen Personalia*, Bandung : Alfabeta

Suryabrata, S., 2004. *Metode Penelitian*. Edisi Ke-1. Cetakan Ke-11,Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada

Tampubolon, 2001. *Pemberdayaan Pegawai*, Bandung : CV. Alfabeta

Triasmoro, Debby, 2012. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus di Bappeda Kabupaten Kediri)*, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol.1 No 2

Winardi, 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Grafiti.

Werther, W. B. & Davis, Jr. K.,2003. *Human Resources and Personnel Management*, Singapore : McGraw-Hill

Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane, Schrmerhorn, Hunt, and Osborn, 2008. *Organizational Behaviour A Global Perspective*, Second Edition, John Wiley & Sons Australia Ltd.