



## Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV Berkah Sarana Anugerah

Meli Ira Ferawati<sup>1\*</sup>, Supriadi<sup>2</sup>, Syafrizal<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

[\\*meliiraferawati@gmail.com](mailto:*meliiraferawati@gmail.com)<sup>1</sup>

Alamat: Jl. Sisingamangaraja, Kel. Teladan, Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: [meliiraferawati@gmail.com](mailto:meliiraferawati@gmail.com)

**Abstract.** *Employee performance is a crucial factor in organizational success; however, variations in performance are still observed due to psychological factors and working conditions. This study aims to analyze the effect of work motivation, employee welfare, and work spirit on employee performance at CV Berkah Sarana Anugerah. This research employs a quantitative approach with an associative design, involving 30 employees as the population, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results show that work motivation, employee welfare, and work spirit have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that employee performance is influenced not only by technical abilities but also by psychological factors and supportive working conditions. The implications of this study highlight the importance of organizations in enhancing motivation, welfare, and work spirit to achieve optimal and sustainable employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Welfare, Work Spirit, Employee Performance.*

**Abstrak.** Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, namun dalam praktiknya masih terdapat variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kondisi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Berkah Sarana Anugerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, dengan populasi sebanyak 30 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan kondisi kerja yang mendukung. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja pegawai guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Motivasi, Kesejahteraan, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

### 1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis serta kondisi lingkungan kerja yang melingkupi pegawai. Perbedaan tingkat kinerja seringkali terjadi meskipun pegawai bekerja dalam sistem dan lingkungan yang sama, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang berperan dalam memengaruhi kinerja.

CV Berkah Sarana Anugerah sebagai perusahaan jasa ekspedisi di Kabupaten Deli Serdang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan operasional yang tinggi, seperti ketepatan waktu pengiriman, ketelitian dalam distribusi barang, serta pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara optimal dan konsisten.

*Received: April 12, 2026; Revised: April 10, 2026; Accepted: April 15, 2025; Online Available: April 23, 2026;*

*Published: April 23, 2026;*

*\*Meli Ira Ferawati, [meliiraferawati@gmail.com](mailto:meliiraferawati@gmail.com)*

Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya variasi kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal .

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan terarah. Selain itu, kesejahteraan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung stabilitas emosional pegawai. Di sisi lain, semangat kerja mencerminkan tingkat antusiasme dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas, yang juga berpengaruh terhadap hasil kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan pada berbagai konteks organisasi. Perbedaan budaya kerja, kondisi lingkungan, dan karakteristik pegawai menyebabkan hubungan antara motivasi, kesejahteraan, dan semangat kerja terhadap kinerja tidak selalu sama. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Berkah Sarana Anugerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan organisasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini didasarkan pada *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Tuntutan kerja yang tinggi tanpa didukung sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja, sedangkan ketersediaan sumber daya kerja dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai .

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kesejahteraan kerja merupakan kondisi yang mencerminkan keadaan fisik, psikologis, dan sosial pegawai dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat antusiasme, energi, dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung lebih aktif, produktif, dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, perbedaan hasil penelitian menunjukkan perlunya pengujian kembali pada konteks organisasi yang berbeda.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Berkah Sarana Anugerah yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian .

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu motivasi kerja, kesejahteraan kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian validitas dilakukan melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *composite reliability*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-values*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *p-values* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Model penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada CV Berkah Sarana Anugerah yang berlokasi di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Proses pengumpulan data berlangsung dalam rentang waktu Desember 2025 hingga Maret 2026.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan interpretasi.

##### Subjudul Kesatu: Hasil Analisis Data

###### 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator pada setiap variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kesejahteraan kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai.

###### a) Convergent Validity

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan konstruk variabel secara baik.

###### b) Reliability

Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* pada seluruh variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

###### c) Discriminant Validity

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki kemampuan diskriminan yang baik.

###### 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian.

**a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan kategori moderat hingga kuat, yang berarti variabel motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan.

**b) Effect Size ( $f^2$ )**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh dengan kategori kecil hingga sedang terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja.

**c) Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Subjudul Kedua: Pembahasan**

**1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

**a) Interpretasi Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan konsep teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu. Pegawai yang memiliki dorongan untuk berprestasi akan lebih giat dan konsisten dalam menyelesaikan tugas.

**b) Kesesuaian dengan Penelitian Terdahulu**

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia.

## **2. Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### **a) Interpretasi Hasil**

Kesejahteraan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kesejahteraan yang baik menciptakan stabilitas emosional dan mengurangi stres kerja, sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal.

### **b) Kesesuaian dengan Teori**

Hasil ini sesuai dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya akan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### **a) Interpretasi Hasil**

Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih antusias, aktif, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **b) Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya**

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa semangat kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai .

## **4. Pengaruh Simultan Variabel terhadap Kinerja Pegawai**

### **a) Interpretasi Hasil**

Motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.

### **b) Analisis Konseptual**

Dalam perspektif *JD-R Theory*, ketiga variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai sumber daya kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai. Kombinasi ketiganya memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pengaruh secara parsial.

## **Implikasi Penelitian**

### **1. Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia, khususnya *Job Demands–Resources Theory*, bahwa faktor psikologis dan kondisi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen CV Berkah Sarana Anugerah dalam:

1. meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui sistem penghargaan
2. memperbaiki kesejahteraan kerja
3. menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja
4. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kesejahteraan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Berkah Sarana Anugerah, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan konsisten, kesejahteraan kerja menciptakan kondisi yang mendukung stabilitas fisik dan psikologis, sedangkan semangat kerja meningkatkan antusiasme dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak manajemen CV Berkah Sarana Anugerah lebih memperhatikan peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan karir bagi pegawai. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta mendukung kesehatan fisik dan mental pegawai. Upaya peningkatan semangat kerja juga penting dilakukan melalui komunikasi yang baik, kepemimpinan yang suportif, dan suasana kerja yang kondusif. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah dan cakupan sampel agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

## DAFTAR REFERENSI

### Jurnal

- Aini, N., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 123–134.
- Arifin, Z., & Putra, R. (2022). The effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 45–56.
- Astuti, S., & Wahyuni, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 215–226.
- Dewi, K., & Sari, M. (2023). Work spirit and employee performance: A mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Resource Research*, 5(2), 88–99.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 55–66.
- Hidayah, N., & Santoso, B. (2020). Job satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(5), 123–135.
- Kurniawan, A., & Lestari, P. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 77–89.
- Lestari, D., & Pratama, Y. (2024). The role of employee welfare in improving performance. *Journal of Management Development*, 12(1), 34–47.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, T., & Saputra, D. (2023). The influence of work motivation on employee performance in logistics companies. *International Journal of Economics and Business Research*, 9(2), 112–125.
- Prasetyo, E., & Ramadhan, F. (2022). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(2), 150–162.
- Putri, A., & Rahman, S. (2021). Work engagement and employee performance: Evidence from service sector. *Journal of Organizational Behavior*, 6(1), 22–35.
- Rahmawati, I., & Siregar, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(1), 45–58.
- Sari, N., & Wijaya, A. (2020). Employee welfare and organizational performance. *Asian Journal of Management Studies*, 3(2), 90–101.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, R., & Hadi, S. (2022). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 101–113.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, M., & Hasan, A. (2024). The effect of motivation, welfare, and work spirit on employee performance. *Journal of Business and Management Research*, 8(1), 67–79

### **Prosiding**

- Andriani, D., Putra, H., & Wijayanti, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (hlm. 112–118). Universitas Negeri Jakarta.
- Fauzi, M., Rahman, A., & Sari, L. (2021). Kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (hlm. 210–215). Universitas Indonesia.

### **Buku**

- Fahmi, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.