



**PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI JAMINAN
SOSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK SURABAYA**

**Indra Prasetya, Indra Prasetyo, Wasis Budiarto
Universitas Wijaya Putra Surabaya**

INFORMASI ARTIKEL

*Dikirim : 31 Maret 2021
Revisi pertama : 05 April 2021
Diterima : 09 April 2021
Tersedia online : 15 April 2021*

*Kata Kunci: Reputasi Perusahaan,
Kompensasi Jaminan Sosial, Semangat
Kerja dan Kinerja*

Email : indra.saylendra.ip@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan reputasi perusahaan, kompensasi jaminan sosial dan kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh reputasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, kompensasi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan, semangat kerja terhadap kinerja karyawan, reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan, semangat kerja sebagai variabel intervening antara reputasi terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja sebagai variabel intervening antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.

Penelitian ini bertempat di PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya yaitu 118 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Quota Sampling. Dari 118 eksemplar kuesioner yang disebarkan, sebanyak 80 kuesioner yang kembali, sedangkan 38 kuesioner tidak kembali. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan rancangan penelitian, analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan. Semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara reputasi terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting, suatu lembaga atau perusahaan menginginkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat mencapai suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan visi misi dan nilai yang dimiliki perusahaan yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja itu sendiri, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu bagian faktor terpenting. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pada tahun 2020, diprediksi akan memasuki era *megatrend*, dimana transformasi digital sudah merambah ke segala macam aspek kehidupan dan semua orang dari berbagai jenis generasi dituntut untuk bertransformasi diri menghadapi dan beradaptasi pada era ini, salah satu perubahan yang sangat besar adalah informasi digital. Dahulu masyarakat mendapat informasi hanya dari koran atau majalah saja, tetapi saat ini masyarakat mendapatkan informasi dengan mudah lewat internet, selain itu internet juga saat ini digunakan untuk media bisnis, media kampanye politik sampai media edukasi. Begitu juga halnya dengan perusahaan dapat menggunakan perkembangan era ini untuk dapat meningkatkan reputasi suatu perusahaan. Bennet & Hellan (Dalam Riza 2017:7) mengatakan bahwa reputasi perusahaan adalah suatu konsep tentang penilaian dan citra perusahaan dari pihak luar terhadap kualitas yang berasal dari kinerja perusahaan di masa lampau.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Hasibuan (dalam Badriyah, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Cipta Mapan Logistik atau biasa dikenal dengan nama Linc Logistik adalah perusahaan logistik dan rantai pasok (*Supply Chain*) yang didirikan pada tanggal 1 juni 2001, PT. Cipta Mapan Logistik menyediakan service rantai pasok terintegrasi di Indonesia dengan fokus layanan berkualitas prima, PT. Cipta Mapan Logistik menyediakan teknologi untuk solusi rantai pasok modern berbasis hemat biaya, sebagai perusahaan rantai pasok terkemuka di Indonesia. Cakupan PT. Cipta Mapan Logistik telah memperluas jaringannya ke kawasan Asia sebagai respon terhadap pertumbuhan pelanggannya di pasar internasional.

Saat ini kondisi yang ada dilingkungan kerja PT. Cipta Mapan Logistik, masih terdapat karyawan yang memiliki pola pikir yang bersifat pribadi dibandingkan dengan tujuan perusahaan, padahal pekerjaan di PT. Cipta Mapan Logistik memiliki sifat

berkesinambungan, apabila seorang karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya maka akan berdampak pada karyawan lain bahkan berdampak pada antar departemen.

Pola kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan seperti halnya mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan yang menyebabkan tidak terselesaikannya laporan maupun pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, adanya kesalahan dan revisi dalam pembuatan laporan kerja. Namun disisi lain, karyawan PT. Cipta Mapan Logistik memiliki masa kerja rata-rata diatas 3 tahun dan 10 tahun yang mana berdasarkan hasil wawancara singkat penulis mendapatkan bahwa karyawan tersebut memiliki masa kerja yang relatif lama, karena perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga hal ini dapat memelihara tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan adanya kejelasan pemberian kompensasi yang ditawarkan perusahaan, maka tidak akan terdapat pengaruh terhadap turnover pegawai.

Adanya fenomena tersebut membuat hal ini menjadi menarik untuk di teliti apakah benar adanya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh reputasi perusahaan dan kompensasi dalam bentuk jaminan sosial melalui semangat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Njoroge dan Kwasira (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan hasil penelitian Mutty dan Hudiwanarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi reputasi perusahaan, kompensasi jaminan sosial dan kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
2. Apakah reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
3. Apakah kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
4. Apakah semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
5. Apakah reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
6. Apakah kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
7. Apakah semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara reputasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
8. Apakah semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan reputasi perusahaan, kompensasi jaminan sosial dan kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh dan menganalisis reputasi perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
6. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
7. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh semangat kerja sebagai variabel intervening antara reputasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
8. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh semangat kerja sebagai variabel intervening antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja apabila di terjemahkan dalam bahasa inggris adalah performance yang memiliki arti kelangsungan atau dengan arti lain dari performance adalah prestasi. Sejalan dengan hal tersebut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nurzubaidah (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu menurut Bangun dalam Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan Bangun dalam Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017) : 1) Jumlah Pekerjaan, 2) Kualitas Pekerjaan, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan Kerjasama

Semangat Kerja

Hasibuan dan Malayu (2009:94) mengemukakan bahwa: semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, sedangkan menurut Mangkunegara (2009:180), Semangat kerja merupakan suatu gambaran, suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan

atau kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan.

Menurut Karsini et al. (2016) dengan adanya semangat kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, Handayani (2016) dalam Kusuma Livia Putri dan Susanto JE (2018), menambahkan bahwa terdapat nilai-nilai yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu : 1) Presensi atau absensi, 2) Kerjasama, 3) Kepuasan Kerja 4) Kedisiplinan

Kompensasi Jaminan Sosial

Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional ayat 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang jaminan sosial tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua dan meninggal dunia.

Dari segi sejarah pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja di lakukan oleh PT. Jamsostek, namun dengan berlakunya Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM). Sejalan dengan undang-undang tersebut Imam Soepomo (2008) menjelaskan indikator pengukuran jaminan sosial dapat diketahui dari: 1) Jaminan Kecelakaan Kerja, 2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Sakit), 3) Jaminan Hamil Bersalin, 4) Jaminan Hari Tua, 5) Jaminan Kematian

Reputasi Perusahaan

Menurut Rosidah dalam Herwin dan Ferryal (2018) mengatakan bahwa, reputasi perusahaan adalah persepsi konsumen mengenai kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik, atau penilaian tentang keadaan masa lalu dan prospek masa yang akan datang mengenai kualitas perusahaan atau produk. Dalam *reputation quotient* (Fombrun dan Gardberg, 2013:2 53) dapat dirumuskan enam *core* dimensi yaitu: 1) *Emotional appeal* : seberapa besar perusahaan tersebut disukai dan dihormati oleh stakeholder-nya, 2) *Product and services* : reputasi akan sejalan paralel dengan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan, 3) *Vision and leadership*: visi yang jelas dan kepemimpinan yang baik bila diperkokoh dengan etika berperilaku yang baik akan membuat reputasi perusahaan menjadi bagus, 4) *Workplace Environment*: lingkungan kerja yang baik dimana program-program kesejahteraan pegawai dirumuskan dengan baik juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan, 5) *Social Responsibility*: perusahaan dengan reputasi yang baik akan memberikan sumbangan

sosial untuk masyarakat, 6) *Financial Performance*: Reputasi juga terkadang dicermati dari perusahaan yang mempunyai *track record* profitabilitas yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Lokasi, Waktu dan Subyek Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya yaitu 118 orang karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya yang berjumlah 118. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Quota Sampling, Teknik Sampling ini mengambil jumlah yang telah ditentukan peneliti. Dari 118 eksemplar kuesioner yang disebar, sebanyak 80 eksemplar kuesioner yang kembali, sedangkan 38 eksemplar kuesioner tidak kembali.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011:93) skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.
2. Dokumentasi menurut Hamidi (2014:72) yaitu informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan rancangan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka analisa data dalam penelitian ini menggunakan dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian Menurut Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan memaparkan deskripsi variabel penelitian menurut karakteristik responden. Karakteristik responden akan dipaparkan berdasarkan masa kerja karyawan, usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistics Package For Social Science*) for windows version 20.0 dan berikut hasil pemaparannya:

Tabel 1. Tabel Frekuensi Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 s/d 3 Tahun	36	45.0	45.0	45.0
4 s/d 6 Tahun	11	13.8	13.8	58.8
Valid 7 s/d 10 Tahun	24	30.0	30.0	88.8
10 Tahun ke atas	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dikategorikan sebagai berikut : Dari 80 orang karyawan (100%). Karyawan dengan masa kerja 1 s/d 3 tahun memiliki prosentase tertinggi (45%) dengan jumlah 36 orang, yang kemudian secara berurutan diikuti karyawan dengan masa kerja 7 s/d 10 tahun (30%) sejumlah 24 orang, karyawan dengan masa kerja 4 s/d 6 tahun (13,8%) sejumlah 11 orang, dan prosentase terendah berdasarkan masa kerja karyawan dengan masa kerja 10 tahun keatas (11,3%) sejumlah 9 orang.

Tabel 2. Tabel Frekuensi Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 s/d 25 Tahun	17	21.3	21.3	21.3
26 s/d 30 Tahun	23	28.8	28.8	50.0
31 s/d 35 Tahun	19	23.8	23.8	73.8
Valid 36 s/d 40 Tahun	15	18.8	18.8	92.5
40 Tahun Ke Atas	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan dikategorikan sebagai berikut : Dari 80 orang karyawan (100%). Karyawan dengan usia 26 s/d 30 tahun memiliki prosentase tertinggi (28,8%) dengan jumlah 23 orang, yang kemudian secara berurutan diikuti karyawan dengan usia 31 s/d 35 tahun (23,8%) sejumlah 19 orang, dengan usia 21 s/d 25 tahun (21,3%) sejumlah 17 orang, karyawan dengan usia 36 s/d 40 tahun (18,8%) sejumlah 15 orang dan prosentase terendah berdasarkan usia karyawan dengan usia 40 tahun keatas (7,5%) sejumlah 6 orang.

Tabel 3. Tabel Frekuensi Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	67	83.8	83.8	83.8
Valid Wanita	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan dikategorikan sebagai berikut : Dari 80 orang karyawan (100%). Karyawan berjenis kelamin laki-laki memiliki prosentase yang lebih tinggi (83,8%) dengan jumlah 67 orang, jika

dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan (16,3%) sejumlah 13 orang.

Tabel 4.
Tabel Frekuensi Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	53	66.3	66.3	66.3
	D ₃ /S ₁	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan dikategorikan sebagai berikut : Dari 80 orang karyawan (100%). Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA memiliki prosentase yang lebih tinggi (66,3%) dengan jumlah 53 orang, jika dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan D₃/S₁ (33,8%) sejumlah 27 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh reputasi perusahaan (X1), kompensasi jaminan sosial (X2), semangat kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), seperti tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Hasil Analisis Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.622	5.626	
Reputasi perusahaan	0.251	0.117	0.203
Kompensasi Jaminan Sosial	0.339	0.141	0.290
Semangat Kerja	0.480	0.130	0.440

Dari tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = -1.622 + 0.251 X_1 + 0.339 X_2 + 0.480Z + 0,05$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa hasil variabel reputasi perusahaan (X1), kompensasi jaminan sosial (X2), dan semangat kerja karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. $a = -1,622$

Konstanta sebesar -1,622 artinya jika reputasi perusahaan (X1), kompensasi jaminan sosial (X2) dan semangat kerja karyawan (Z) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar -1,622.

2. $b_1 = 0,251$

Koefisien regresi variabel oleh indikator reputasi perusahaan (X1) sebesar 0,251. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel kompensasi jaminan sosial (X2) dan variabel semangat kerja karyawan (Z) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,251. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka akan dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat reputasi perusahaan akan diikuti dengan kinerja karyawan sebesar 25%.

3. $b_2 = 0,339$

Koefisien regresi variabel oleh indikator kompensasi jaminan sosial (X2). Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel reputasi perusahaan (X1) dan variabel semangat kerja karyawan (Z) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,339. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka akan dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat kompensasi jaminan sosial akan diikuti dengan kinerja karyawan sebesar 33%.

4. $b_3 = 0,480$

Koefisien regresi variabel oleh semangat kerja karyawan (Z). Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel reputasi perusahaan (X1) dan variabel kompensasi jaminan sosial (X2) nilainya tetap. Maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,480. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka akan dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat semangat kerja akan diikuti dengan kinerja karyawan sebesar 48%.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan analisis linear berganda diperoleh koefisien determinasi ganda atau R Square (R²) yang menjelaskan besar pengaruh variabel reputasi perusahaan (X₁), kompensasi jaminan sosial (X₂), semangat kerja (Z), secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Adapun besar R Square (R²) yang di hasilkan dalam penelitian ini adalah 0.783 (78.3%), hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel reputasi perusahaan (X₁), kompensasi jaminan sosial (X₂), semangat kerja (Z) sebesar 78.3%, sedangkan sisanya 21.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 6.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.885 ^a	0.783	0.774	4.27545

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Reputasi perusahaan, Jaminan Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara ini secara individual :

Tabel 7. Pengaruh Variabel X₁, X₂ Terhadap Z Coefficients

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5.204	4.889		1.064	.290		
Reputasi perusahaan	.294	.097	.260	3.043	.003	1.99167	Signifikan
Jaminan Sosial	.720	.092	.672	7.865	.000	1.99167	Signifikan

Jika dilihat pada tabel 7 diatas diketahui t tabel sebesar 1.99167 dan Nilai t hitung variabel reputasi perusahaan (X₁) t hitung 2.141, variabel jaminan sosial (X₂) t hitung 2.412 dan variabel semangat kerja (Z) 3.684 dengan taraf signifikansi sebesar 0.035 pada variabel reputasi perusahaan (X₁), 0.018 pada variabel jaminan sosial (X₂) dan 0.000 untuk variabel semangat kerja angka tersebut lebih kecil dari 0.05 artinya secara individu masing-masing variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 8. Pengaruh Variabel X₁, X₂, Z Terhadap Y Coefficients

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.622	5.626		-.288	.774		
Reputasi perusahaan	.251	.117	.203	2.141	.035	1.99167	Signifikan
Jaminan Sosial	.339	.141	.290	2.412	.018	1.99167	Signifikan
Semangat Kerja	.480	.130	.440	3.684	.000	1.99167	Signifikan

Pada tabel diatas diketahui t tabel sebesar 1.99167 dan Nilai t hitung variabel reputasi perusahaan (X₁) t hitung 3.043, variabel jaminan sosial (X₂) t hitung 7.865 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 pada variabel jaminan sosial (X₂) dan 0.003 pada variabel reputasi perusahaan, angka tersebut lebih kecil dari 0.05 maka artinya secara individu masing-masing variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Z).

Pembahasan

Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan terhadap variabel reputasi perusahaan (X₁) dengan variabel semangat kerja (Z), pengaruh yang di

timbulkan kebanyakan berpengaruh positif atau dapat di katakan variabel (X_1) berpengaruh terhadap variabel (Z), sebagaimana hasil uji t reputasi perusahaan (X_1) mendapatkan nilai t hitung sebesar 3.043 dengan signifikansi 0.003 kurang dari 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel reputasi perusahaan (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja (Z). Hasil dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan PT. Cipta Mapan Logistik cabang Surabaya berpikiran bahwa reputasi perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja, artinya karyawan memiliki kebanggaan tersendiri ketika karyawan bekerja di PT. Cipta Mapan Logistik sehingga hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan semangat hal ini ditunjuk melalui presensi karyawan, kerjasama antar karyawan, kepuasan kerja karyawan dan kedisiplinan karyawan yang terintegrasi dengan baik.

Hasil uji t yang sudah dilakukan terhadap variabel kompensasi jaminan sosial (X_2) dengan variabel semangat kerja (Z), pengaruh yang di timbulkan berpengaruh positif atau dapat di katakan variabel (X_2) berpengaruh terhadap variabel (Z), sebagaimana hasil uji t kompensasi jaminan sosial (X_2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 7.865 dengan signifikansi 0.000 kurang dari 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel reputasi perusahaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja (Z). Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2014). Sebagaimana yang telah di sampaikan bahwa kompensasi jaminan sosial termasuk dalam kompensasi tidak langsung karena manfaatnya memang tidak dibayarkan secara langsung dan baru bisa di rasakan ketika karyawan sakit karena dengan adanya jaminan sosial yang di dalamnya terdapat jaminan kesehatan karyawan tidak perlu lagi pusing memikirkan biaya pengobatan karena sudah di biayai melalui BPJS Kesehatan dan ketika karyawan telah mengundurkan diri karyawan dapat memanfaatkan pencairan jaminan hari tua (JHT) yang di ajukan kepada pihak terkait yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan terhadap variabel reputasi perusahaan (X_1) dengan variabel kinerja (Y), pengaruh yang di timbulkan kebanyakan berpengaruh positif dan signifikan atau dapat di katakan variabel (X_1) berpengaruh terhadap variabel (Y), sebagaimana hasil uji t reputasi perusahaan (X_1) mendapatkan nilai t hitung sebesar 2.141 dengan signifikansi 0.035 kurang dari 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel reputasi perusahaan (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Reputasi perusahaan menurut Rosidah dalam Herwin (2018) mengatakan bahwa, adalah persepsi konsumen mengenai kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik, atau penilaian tentang keadaan masa lalu dan prospek masa yang akan datang mengenai kualitas perusahaan atau produk sebagian besar reputasi perusahaan. banyak orang yang ingin dapat bekerja di perusahaan ini, alasan yang seringkali disampaikan karena PT. Cipta Mapan Logistik memiliki reputasi yang baik, disamping PT. Cipta Mapan Logistik adalah perusahaan yang cukup terkenal di bidang logistik, PT. Cipta Mapan Logistik juga dikenal sebagai perusahaan yang menjamin kesejahteraan karyawannya, setelah karyawan diterima di PT. Cipta Mapan Logistik cabang Surabaya apa yang telah di

dikenal tersebut memang dirasakan oleh karyawan, hal ini mempengaruhi karyawan terhadap kinerjanya, dimana rasa bangga telah diterima dan dapat bekerja di PT. Cipta Mapan Logistik cabang Surabaya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pembuktian pengaruh kompensasi jaminan sosial terhadap kinerja diketahui bahwa variabel kompensasi jaminan sosial (X_2) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berikut hasil perhitungannya sebagaimana hasil uji t kompensasi jaminan sosial (X_2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 2.142 dengan signifikansi 0.018 kurang dari 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel reputasi Kompensasi jaminan sosial (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mutty dan Hudiwanarsih (2012), dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja pada hasil uji t tingkat signifikansi sebesar 0.445 yang artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi, berdasarkan tabel 4.15 bahwa t tabel sebesar 1.99167 Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel semangat kerja (Z) adalah 3.684 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 angka tersebut lebih kecil dari 0.05 artinya secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), sebagai mana yang disampaikan Karsini et al. (2016) dengan adanya semangat kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasibuan dan Malayu (2009:94) dalam Rosiana (2018) mengemukakan bahwa: semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik reputasi perusahaan akan semakin tinggi semangat kerja karyawan, semakin tinggi semangat kerja karyawan akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Bennet & Hellan (2001) mengatakan bahwa reputasi perusahaan adalah suatu konsep tentang penilaian dan citra perusahaan dari pihak luar terhadap kualitas yang berasal dari kinerja perusahaan di masa lampau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin dipenuhinya kompensasi jaminan sosial oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh pada tingkat semangat kerja. Dan semakin tinggi semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. hal ini juga telah disampaikan oleh (Handoko, 2000) bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data dengan program SPSS 20 for windows, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap reputasi perusahaan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Cipta Mapan Logistik Cabang Surabaya.
2. Kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya. maka dapat di artikan bahwa semakin tinggi kompensasi jaminan sosial karyawan akan di ikuti semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya..
3. Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya, maka dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
4. Reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya. Semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan terhadap reputasi perusahaan maka semangat kerja menjadi tinggi pada karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
5. Kompensasi jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya. Kompensasi jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
6. Semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara reputasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.
7. Semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Dapat lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun variabel lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik.
2. Bagi Karyawan
Diharapkan dapat lebih meningkatkan semangat dalam bekerja maupun kinerja yang diberikan kepada perusahaan.
3. Bagi Peneliti Lain
Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya agar menambahkan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup pengambilan sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Cetakan ke 10, PT Bumi Aksara :Jakarta.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. & Sever J. 2013. The reputation quotientSM: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of BrandManagement*. 7 (4) hlm. 241-255
- Handayani, R. D, 2016, *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang*. *Journal of pariwisata,II.I*.
- Hasibuan, Malayu, 2014, *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan kedelapan belas, july*. Remaja rosdakarya. PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan,h.,dan Malayu, s.p, 2009, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara : Jakarta.
- Herwin, Ferryal Abadi. 2018. Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Reputasi Vendor terhadap Keputusan Pembelian Secara Online Dengan kepercayaan Konsumen Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.3, No.3, Oktober 2018: 353 - 364P
- Imam Soepomo, 2008, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Jakarta: Pradnya. Paramitha,
- Karsini, Minarsih, et al. 2016. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang". *Universitas Pandanaran. Semarang . Journal Of Management*, Vol. 2, No.2, Maret 2016
- Kasmir, 2016, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Jakarta: PT. Rajafindo Persada
- Kusuma, livia putri.,susanto.j.e., 2018, *Peranan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan zolid agung perkasa*. *Jurnal manajemen dan start-up bisnis volume 3, nomor 4, oktober 2018: 417-424*.
- Mangkunegara, ap, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Muty, W.A., & Hudiwinarsih, G, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motovasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)* *The Indonesian Accounting Review*, 2 (2), 215-228.
- Nawa Fendra dan Sesilya Kempa, 2017, *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) wilayah nusa tenggara timur : agora vol.5, no.3*.
- Njoroge, S.W & Kwasira,J, 2015, *Influence of Compensation and reward on performance of employee at Nakuru county government. Journal of business and Management (IOSR-JBM)*, ISSNfN:2278-487X,p-ISSN:2319-7668 Vol 17 Ver.1 (Nov.20015), PP 87-93.
- Nurzubaidah, 2017, *Hubungan Iklim Komunikasi dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Langsa*. At-balagh : vol.1 no.1 juli- desember 2017.
- Riza, Rahmawati, 2017, *Hubungan antara reputasi perusahaan dengan kepercayaan pada konsumen ekspedisi X*. *Fakultas Psikologi Univ. Muhammadiyah Surakarta*.

- Sugiyono, 2011, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d (14th ed.)*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R& D*, Bandung: Alfabeta
- Undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial.
- Undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang jaminan sosial tenaga kerja