

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
TUBINDO TBK BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
YANI OKTA SAFITRI
180910411**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
TUBINDO TBK BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
YANI OKTA SAFITRI
180910411**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**



Universitas Putera Batam

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yani Okta Safitri

NPM : 180910411

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk Batam"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 2 Agustus 2023

A red rectangular stamp is visible, partially obscured by a handwritten signature in black ink. The signature appears to be 'Yani Okta Safitri'. The stamp contains some illegible text and a small emblem.

Yani Okta Safitri
180910411

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
TUBINDO TBK BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Yani Okta Safitri
180910411**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 2 Agustus 2023



**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Salah satu kunci didalam keberhasilan suatu organisasi secara instrinsik terkait dengan orang-orang berkinerja tinggi dalam organisasi. Sesuai dengan cara ini, karyawan dibimbing untuk meningkatkan kinerja mereka. Tenaga kerja yang berkualitas menjamin hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan kerja, karyawan yang bekerja dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan pendukung lainnya. Penelitian ini ditujukan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam, metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 125 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda. Hasil penelitian yang didapatkan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan t hitung sebesar 3.824 lebih besar t tabel (1.979) atau nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis diterima. secara persial mempunyai pengaruh positif dan signifikan diantar variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. hasil pengujian diketahui bahwa t hitung variabel semangat kejrja sebesar 3.272 lebih besar dari t tabell (1,979) atau nilai signifikan variabel semangat kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja dengan variabel kinerja karyawan. dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa f hitung variabel moivasi, dan semangat kerja sebsebar 19.144 lebih besar dari f tabel atau 3.07 nilai signifikansi variabel motivasi dan semangat kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis secara simultan mempunyai pengaruh signifikan Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Kata kunci : kinerja karyawan, motivasi, semangat kerja.

ABSTRACT

One of the keys to the success of an organization is intrinsically related to high-performing people in the organization. In accordance with this way, employees are guided to improve their performance. A quality workforce guarantees optimal work results in accordance with work goals, employees who work with the desire to fulfill their daily needs and other supporting needs. This research is aimed at PT Citra Tubindo Tbk Batam, the data collection method is through a questionnaire with a sample of 125 respondents. The analytical method used is multiple linear regression. The research results obtained on the variable motivation on employee performance t count of 3.824 is greater than t table (1.979) or the significance value of the motivational variable is 0.000 less than 0.05, so the hypothesis is accepted. Partially has a positive and significant influence between motivational variables and employee performance variables. This research also shows that H1 is accepted and H0 is rejected. The test result shows that the t count variable morale is 3.272 greater than t table (1.979) or the significant value of morale variable is 0.000 less than 0.05, so it can be concluded that partial hypothesis is that there is a positive and significant effect between morale and the variable employee performance. In this study also shows that H1 is accepted and H0 is rejected. The results of this test can be seen that the calculated f motivation and work morale variables are 19.144 greater than f table or 3.07 the significance that hypothesis simultaneously has a significant influence in this study shows that H1 is accepted and H0 is rejected.

Keywords: *employee performance, motivation, work spirit,*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian tugas akhir ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritikan dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Husada, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.M., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Bapak-Ibu Dosen yang telah memberikan motivasi, bimbingan serta ilmu selama perkuliahan;
6. Orang tua tercinta yang penulis hormati dan sangat dsayangi, yang selalu memberikan doa restu, bantuan serta semangat dan juga dorongan kepada penulis;
7. Seluruh kakak penulis yang penulis sayangi yang selalu memberikan bantuan, dukungan, semangat dan nasehat juga materi serta bantuan yang diberikan kepada penulis;
8. Abang tercinta Evista Indra beserta kedua kakak perempuan tercinta, Novi Citra Ningsih, Yeyen Supriani, yang selalu memberikan bantuan doa dan mencukupi kebutuhan penulis selama menjalani perkuliahan, sehingga penulis dapat merasakan perkuliahan dan menyelesaikan pendidikan di Universitas Putera Batam;
9. Seluruh kakak ipar, Edward Zarli dan Warsiti, serta keponakan yang penulis sayangi juga ikut memberikan dukungan terhadap penulis;
10. Seluruh Pemimpin dan Karyawan PT Citra Tbindo Tbk Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini;
11. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam, serta sahabat, yang menyemangati penulis hingga selesai;

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin Ya Rabbal'alaamiin.

Batam, 5 Mei 2023



Yani Okta Safitri



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....
HALAMAN PENGESAHAN.....
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Aspek Teoritis	9
1.6.2 Aspek Praktis	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Motivasi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	12
2.1.1.3 Teori Motivasi	15
2.1.1.4 Jenis-Jenis Motivasi	19
2.1.1.5 Indikator Motivasi	20
2.1.2 Semangat Kerja	22
2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja	22
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	23
2.1.2.3 Usaha Untuk Meningkatkan Semangat Kerja	24

2.1.2.4 Tujuan Semangat Kerja	25
2.1.2.5 Indikator Semangat Kerja.....	26
2.1.3 Kinerja Karyawan	26
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan	29
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4 Hipotesis.....	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Sifat Penelitian	36
3.3 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian	36
3.3.1 Lokasi Penelitian	36
3.3.2 Periode Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	38
3.4.3 Teknik Sampling	38
3.5 Sumber Data.....	39
3.5.1 Data Primer	39
3.5.2 Data Sekunder	39
3.6 Metode Pengumpulan Data	39
3.6.1 Skala Pengukuran Data	40
3.7 Definsi Operasional Variabel Penelitian	41
3.7.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)	41
3.7.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	41
3.8 Metode Analisis Data	42

3.8.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	43
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.4 Uji Pengaruh.....	46
3.9 Uji Hipotesis.....	47
3.9.1 Uji T-test	47
3.9.2 Uji F	48
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Logo Perusahaan	50
4.1.2 Visi Perusahaan	50
4.1.3 Misi Perusahaan	50
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	54
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	54
4.4 Analisis Data	58
4.4.1 Hasil Kualitas Data.....	58
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	60
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh	64
4.5 Uji Hipotesis.....	66
4.5.1 Hasil Uji T Persial.....	66
4.5.2 Hasil Uji F (Simultan).....	68
4.6 Pembahasan.....	69
4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.6.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.7 Implikasi.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2. Tabulasi dan Hasil SPSS	
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	50
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Dengan Normalitas P-Plot.....	61
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Citra Tubindo TBK Batam.....	5
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja karyawan 2022-2023	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert	40
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif	43
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	54
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	54
Tabel 4.6 Persentase Variabel Motivasi	55
Tabel 4.7 Persentase Semangat Kerja.....	56
Tabel 4.8 Persentase Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	58
Tabel 4.10 Hasil Validasi Semangat Kerja.....	59
Tabel 4.11 Hasil Validasi Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dan Kolmogrov Smirnov	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Reresi Linier Berganda	65
Tabel 4.16 Hasil uji Koefisien Determinan (R^2).....	66
Tabel 4.17 Hasil Uji t-Persial	67
Tabel 4.18 Hasil Uji F	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	38
Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi atau bisnis yang berfokus pada memaksimalkan potensi karyawan melalui beberapa strategi langka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu kunci keberhasilan organisasi secara instrinsik terkait dengan orang-orang berkinerja tinggi dalam organisasi. Sesuai dengan cara ini, karyawan dibimbing untuk meningkatkan kinerja mereka. Tenaga kerja yang berkualitas menjamin hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan kerja, karyawan yang bekerja dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan pendukung lainnya.

Karyawan bekerja sesuai dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pendukung lainnya. Melalui pekerjaan, mereka ingin dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Untuk sepenuhnya memenuhi kebutuhan ini setiap karyawan harus dapat memotivasi dan mempertahankan. Dalam hal ini, motivasi berarti mendorong karyawan untuk terus meningkatkan dan memelihara semangat kerja motivasi ini tidak hanya mempromosikan atau merangsang keterampilan para pemimpin organisasi pada karyawan yang diharapkan memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan, dan juga pertumbuhan setiap individu karyawan. Maka hal ini berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Noor, Ampauleng and Wahyudi, 2020).

Motivasi sangat penting dalam perusahaan, karena tidak semua karyawan dapat termotivasi bekerja dengan baik didalam perusahaan. dengan Motivasi karyawan untuk bekerja, Karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras dan lebih mungkin memberikan kontribusi positif untuk pekerjaan yang bertanggungjawab. Motivasi dapat menjadi kekuatan yang terwujud didalam dan diluar diri seseorang membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai apa yang diinginkan. Tanpa motivasi, karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak dapat memenuhi atau melampaui standar. Bahkan jika karyawan terbaik mengalami demotivasi, dimana merasa kehilangan antusiasme untuk bekerja, seperti tubuh yang lelah atau stress, maka prestasi kerjanyaapun tidak akan memuaskan menurut, (Dhasa Eka, 2021). Menurut dari penelitiannya (Rosmaini dan Tanjung, 2019) menyatakan bahwa terdapatnya motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang sudah dilakukan oleh (Septiantari, Landra, and Andika 2022) menunjukkan bahwa motivasi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja karyawan tidak serta merta lahir dari dalam diri karyawan tetapi ada beberapa terdapat faktor pendukungnya, salah satunya yaitu motivasi kerja. Disisi lain, pemimpin organisasi membutuhkan kemampuan untuk memotivasi bawahannya bekerja dengan antusias. Jika seorang manajer gagal memotivasi bawahannya secara efektif, maka secara objektif juga harus dipahami bahwa sangat sulit untuk mengharapkan kerja mental yang sadar dari karyawan. Karena perubahan motivasi sangat penting untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja karyawan, maka tidak dapat dipungkiri bahwa

meningkatkan motivasi karyawan berupa salah satu tugas utama pemimpin dalam suatu organisasi. Serta mencoba memenuhi kebutuhan yang berbeda. Seorang karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memiliki alasan untuk bekerja dan memiliki kualitas. Selain karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, perusahaan juga harus berusaha menciptakan sikap sedemikian rupa sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja, karena ketika karyawan membayar kompensasi dari perusahaan, ia akan merasa dihargai. Ada timbal balik antara perusahaan dengan karyawan dan begitu juga sebaliknya menurut, (Noor, dkk, 2020). Menurut (Nuning, dkk, 2020) berdasarkan dari penelitiannya maka semakin baik semangat kerja tidak akan mempengaruhi kinerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitiannya (Septiantari et al. 2022) Menyatakan bahwa semangat kerja tentu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya berupa tanggung jawab setiap karyawan dalam suatu organisasi. Tanggung jawab atas kinerja sebenarnya tidak datang dari supervisor akan tetapi oleh perorangan. Ketika setiap individu bekerja dalam organisasi baik, sukses, semangat dan melakukan yang terbaik kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Di sana, kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu. Kinerja karyawan dalam organisasi tidak terlepas dari motivasi, karena kondisi pribadi orang yang memotivasi diri sendiri untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya. Motivasi karyawan karyawan terjadi melalui koordinasi tujuan individu dengan tujuan organisasi. Manajer harus memaksimalkan motivasi jika ingin karyawan melakukan yang terbaik, maka dari itu untuk memaksimalkan

motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan tujuan utama didalam penilaian kinerja (Tarigan, 2019). Dalam penelitian (Nasution, 2020) kinerja ialah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Ketika kinerja karyawan baik, maka kinerja pada perusahaan juga meningkat, begitu sebaliknya bila kinerja karyawan yang dapat menurunkan kinerja pada perusahaan serta mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

PT Citra Tubindo TBK merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur pipa minyak dan gas bumi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 Agustus 1983 dibawah Usaha Dalam Negeri (PMDM) dan berbasis di Batam, Indonesia. Pusat Manajemen Organisasi dan Operasional terletak di Jl. Hang Kesutri I Nomor 2, Batam, Indonesia. Kantor pusat dan pabrik perusahaan berlokasi di Jl. Hang Kesutri I Nomor 2, Kawasan Industri Terpadu Kabil, Pulau Batam, Indonesia. Alasan dan tujuannya untuk berpartisipasi dalam pertukaran organisasi industri yang memberikan berbagai jenis dukungan kepada perusahaan minyak dan gas dan pertambangan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, organisasi melakukan latihan bisnis seperti: perakitan, penyediaan berbagai dukungan, dan perbaikan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung industri minyak dan gas.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Citra Tubindo TBK Batam

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasi	1
3	<i>Manager Vlop</i>	10
4	<i>Training Center</i>	3
5	<i>Quality Assurance</i>	31
6	Karyawan <i>Coupling</i>	54
7	Karyawan <i>Pipe</i>	80
Jumlah		180

Sumber : PT Citra Tubindo TBK Batam, 2023

Berdasarkan hasil survei yang sudah dilakukan maka terdapat beberapa permasalahan yang peneliti temui, terdapatnya beberapa karyawan yang cenderung kurang termotivasi dan lebih merasa bosan disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik, serta juga yang menjadi penyebab tidak termotivasinya karyawan disebabkan oleh jabatannya. Sehingga merasa berkecil hati dan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Maka seharusnya perusahaan tentunya memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dan termotivasi dalam setiap pekerjaannya seperti memberikan kepercayaan kepada karyawannya.

Permasalahan semangat kerja peneliti temui di PT Citra Tubindo Tbk Batam yaitu adanya sebagian karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja, hal itu disebabkan timbulnya rasa kurang percaya diri, disebabkan oleh gaji dan juga terlalu lelah dalam bekerja. Maka untuk itu, karyawan yang tadinya sangat bersemangat dalam bekerja menjadi berkurang karena hal tersebut. Untuk itu

perusahaan harus memberikan pengertian semangat yang lebih untuk karyawannya agar lebih termotivasi, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberi pengarahan agar karyawan selalu kompak bersemangat untuk berkerja sama dalam timnya.

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja karyawan 2022-2023

No	Indikator Penilaian	Efisien	Tidak Efisien	Persentasi Efisien
1	Kualitas Kerja	85	45	65
2	Kuantitas Kerja	80	50	65
3	Tanggung Jawab	78	46	62
4	Kerja Sama	83	55	69
5	Disiplin	85	51	68
6	Inisiatif	79	43	61
7	Hubungan Kerja	75	45	60
8	Kerjasama Tim	84	56	70
9	Kehadiran	89	45	67
10	Ketepatan Waktu	77	57	67
Rata-rata				65.4

Sumber: PT Citra Tubindo Tbk, 2022-2023

Dilihat pada tabel 1.2 peneliti menemui terdapat masalah terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk Bata, dimana perusahaan yang ketat aturan tetapi ada juga sebagian karyawan yang suka melanggar aturan, ada yang datang terlambat dan keluar cepat serta sebagian karyawan kedapatan melanggar tata tertip perusahaan ada yang merokok dikawasan yang sudah dilarang merokok dikawasan tersebut. Dari hasil persentasi didapat dari jumlah absensi karyawan yang berjumlah

65.5% tercapainya kinerja karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan, hubungan kerja menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Sehingga perusahaan menerapkan tata tertib kedisiplinn untuk keseluruhan karyawan, yakni dengan menggunakan pematuham segala peraturan yang sangat ketat, dibuat oleh perusahaan dan harus wajib untuk dipatuhi. Namum setiap perusahaan tentu memiliki, Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan standar operasional nasional, maka masing-masingnya karyawan harus memahami yang akan menjadi hak serta kewajiban didalam perusahaan, mengenai hak dan kewajiban karywan dapat dilihat pada motivasi dan semngat kerja pada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan dari uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang, **Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo TBK Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang pembahasan diatas, pernyataan penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan disebabkan oleh, jabatan serta dan kondisi kerja karyawan yang kurang mendukung.
2. Semangat kerja yang rendah yang terdapat pada PT Citra Tubindo TBK Batam disebabkan Ketika merasa bosan, berkecil hati, dan Lelah dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan PT Citra Tubindo Tbk Batam belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diuraikbkan diatas, penulis memfokuskan penelitian ini pada objek penelitian pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dilihat dari Batasan masalah, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam ?
3. Apakah motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.
2. Untuk mengatuhi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari uraian diatas, manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu : aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (kegunaan).

1.6.1 Aspek Teoritis

Karyawan penelitian ini mengembangkan teori motivasi dan semangat kerja karyawan serta membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta dilapangan sehingga dapat memberikan masukan dan menambahkan wawasan penelitian sumber daya manusia.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat dan itikad baik untuk memperoleh gelar sarjana, upaya penulis untuk menyumbangkan pengetahuan dari teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan dan untuk menyelesaikan tugas akhir.

2. Bagi Universitas

Tujuan dari penelitian ini adalah memanfaatkan hasil penelitian untuk memberikan bahan dan informasi dalam bidang keilmuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan khususnya motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran untuk memperluas pengetahuan dari dunia praktisi. Dalam kombinasi dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dalam kuliah sangat berharga untuk memperluas pengalaman penelitian dalam penerapan manajemen sumber daya manusia.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang artinya motivasi atau tenaga penggerak dan motivasi berasal dari kata *motiv* yang dapat diartikan sebagai kekuatan terdapat didalam diri individu. Motivasi diartikan sebagai sarana yang mendorong dan mengarahkan tingkah laku manusia menurut (Sularmi, 2018). Motivasi adalah dorongan yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang diinginkan, sedangkan motif adalah kekuatan seseorang untuk bertindak. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak, karena perilaku manusia cenderung bertujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kerja, motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang dalam bekerja (Munawaroh and Suharto, 2020).

Menurut (Harahap and Tirtayasa, 2020) didalam penelitiannya bahwa motivasi muncul dari kebutuhan akan diri sendiri dan rangsangan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan kepuasan. Proses motivasi dengan mengidentifikasi kebutuhan. Salah satu penyebab rumitnya proses ini adalah setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi kerja dari karyawan juga berbeda. Motivasi karyawan yang lebih tinggi sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Daulay, 2020), motivasi adalah berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Motivasi sebagai kekuatan pendorong karyawan untuk menginspirasi orang dalam bekerja sama, bekerja secara efisien dan berinteraksi secara memuaskan dalam segala hal. Sikap mental seseorang yang memberikan energi atau motivasi untuk berperilaku lebih baik guna memenuhi keinginan dan kebutuhan yang berasal dari diri karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, menurut para ahli dapat kita pahami bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang menggerakkan dan memotivasi seseorang untuk bersikap atau bertindak sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu, motivasi kerja sering diartikan sebagai faktor dan pemicu yang ditanggapi seseorang agar pekerjaannya selalu produktif.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Tarigan, 2019) motivasi dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi, yang berasal dari dalam diri seseorang yaitu :

a. Harapan dan keinginan pribadi

Semua kebutuhan barang dan jasa yang ingin dipenuhi oleh setiap orang, upaya individu untuk mengandalkan orang lain untuk mendorong kreativitas, kepekaan dan semangat hidup.

b. Kedewasaan individu

Realisasi diri individu, berani, pekerja keras dan mandiri, berdedikasi pada tugas-tugas yang selalu berjuang untuk masa depan.

c. Kebutuhan

Kebutuhan semua yang dibutuhkan seseorang untuk hidup. Lelah dan bosan, kondisi dimana yang ditandai dengan berkurangnya produktivitas, biasanya disertai dengan kelelahan dan kelemahan. Keadaan emosional atau psikologis yang terjadi ketika seseorang tidak melakukan apa-apa secara khusus, acuh tak acuh terhadap lingkungannya, atau menganggap hari atau waktunya membosankan.

d. Fase pelatihan

Pelatihan ini tergantung pada tingkat perkembangan, tujuan yang dapat dicapai dan kemauan untuk berkembang.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berupa istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepuasan karyawan dengan kebutuhan mereka ditempat kerja. Kebahagiaan bukan hanya tentang gaji dan tunjangan. Tetapi ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, penghargaan, kompensasi, fleksibilitas, kepemimpinan dan budaya dalam bekerja.

2. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yaitu :

a. Fasilitas

Sarana yang memudahkan dan dapat memperlancar pelaksanaan usaha serta merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk melaksanakan atau memperlancar kegiatan operasional.

b. Kebersihan

Tidak mengandung kontaminasi seperti debu, kotoran dan bau. Ketika Louis Pasteur menemukan proses dimana mikroorganisme menularkan penyakit dan infeksi, kebersihan juga berarti bebas dari virus, bakteri, dan bahan kimia berbahaya.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi di dalam dan di sekitar petugas selama menjalankan tugasnya pada saat menggunakan alat kerja untuk mengolah bahan menjadi produk kerja.

d. Kerja Sama Tim Yang Baik

Kerjasama yang menguntungkan kedua belah pihak dan tidak merugikan organisme atau alam, kecuali jika rekan terlibat dalam kerjasama tersebut.

e. Istirahat

Suatu keadaan dimana aktivitas terkait euforia tidak ditekankan.

a. Lingkungan kerja dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang memberikan tempat kerja yang aman untuk dapat bekerja lebih optimal.

b. Kerjasama yang baik dimana melibatkan dua orang atau lebih dengan interaksi antar individu atau kelompok untuk memenuhi kepentingan Bersama yang ingin dicapai.

- c. Kebersihan ditempat kerja sangat penting karena dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
- d. Ketenangan sangat berpengaruh dengan tingkat kenyamanan perasaan setiap orang dalam hidup maupun dalam bekerja.
- e. Fasilitas dimana sebagai sarana prasarana yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang tugas pekerjaannya.

2.1.1.3 Teori Motivasi

Untuk mengetahui motivasi yang telah mendalam, para ahli manajemen merumuskan teori motivasi (Tarigan, 2019) antara lain:

a. Teori X dan Y, Douglas Me Greor

Teori ini dikemukakan pula oleh Douglas M Greor, yaitu terdapat dua pandangan manusia yang berbeda, negatif dengan label X dan positif dengan label Y. teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut :

1. Karyawan sebenarnya tidak menyukai pekerjaan, dan jika ada kesempatan, ia akan menghindarinya atau malas untuk bekerja.
2. Karena pekerjaan tidak menyukai pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan, mereka harus diatur dan dikendalikan, bahkan mungkin karena takut akan sanksi hukum jika tidak bekerja dengan jujur.

Sementara itu, teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut :

1. Orang mengejar tujuan pribadi dan mengendalikan diri mereka sendiri dalam prosesnya.
2. Kemampuan dalam membuat keputusan yang inovatif dan cerdas.

b. Teori kebutuhan ERG

Menurut ERG terdapat tiga kelompok kebutuhan yaitu:

1. Pertumbuhan akan kebutuhan
2. Afiliasi akan kebutuhan
3. Keberadaan akan kebutuhan

c. Teori Dua Faktor *Frederick Herzber*

Hasil penelitian *Herzberg* menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut juga “motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higiene. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator karyawan yang mampu memuaskan orang lain dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, faktor-faktor ini meliputi :

1. Pengakuan
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Prestasi
4. Penghargaan
5. Promosi atau kenaikan pangkat
6. Tanggungjawab
7. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi
8. Keberhasilan dalam bekerja

Sedangkan faktor higienis terdiri dari :

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan
2. Hubungan antar pribadi

3. Gaji
4. Kondisi kerja
5. Kualitas supervise
6. Status

d. Teori Kebutuhan oleh *Mc Clelland*

Teori kebutuhan ini dikemukakan oleh *David Me Clelland* dan teman-temannya, teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kekuatan
2. Kebutuhan tindakan
3. Kebutuhan hubungan berupa hasrat akan hubungan yang ramah dan dekat, termasuk persahabatan rasa memiliki dan interaksi yang lebih dekat orang lain.

e. Teori Kebutuhan Maslow

Kebutuhan manusia terdiri dari dalam hierarki sampai kebutuhan pokok yang paling kompleks atau pada tingkat tertinggi, sebagai berikut :

1. *Sosial need* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang untuk menjadi bagian dari suatu kelompok untuk mencintai dan dicintai oleh orang lain, dan untuk menjadi teman. Pada dasarnya manusia selalu ingin hidup berkelompok dan tidak ada yang mau hidup sendiri ditempat yang terpencil.

2. *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan)

Kebutuhan ini terkait dengan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain sesuai dengan kemampuan dan keinginan untuk memperoleh status. Pengakuan dan penghargaan yang muncul dari prestasi tetapi hal ini tidak selalu terjadi. Prestasi dan status diwujudkan dalam banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

3. *Physiological fisik* (kebutuhan fisiologi)

Kebutuhan yang mengacu pada kebutuhan pokok dan hakiki yang paling penting harus terpenuhi oleh setiap manusia dalam rangka mempertahankan dirinya sebagai makhluk sosial, seperti: makanan, minuman, pakaian, udara, tempat istirahat, air dan lain-lain.

4. *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai oleh orang lain. Contoh faktor spesifik yang harus dipertimbangkan organisasi meliputi: kemajuan organisasi, kesuksesan ditempat kerja, kreativitas, tugas yang menantang.

5. *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)

Jika kebutuhan fisiologi sudah cukup terpuaskan, kebutuhan tingkat berikutnya yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan rasa aman harus didefinisikan secara luas, tidak hanya dari perspektif keamanan fisik,

tetapi juga keamanan fisiologi dan perlakuan yang adil ditempat kerja atau jabatan, karena kepuasan kebutuhan ini, terutama terkait dengan kekayaan kebutuhan rasa aman berhubungan dengan tugas pekerjaan.

Demikianlah yang dikemukakan Maslow tindakan masing-masing individu sesuai dengan kebutuhan mereka. Masalah ini manajer harus perhatikan untuk menyemangati anggota karyawannya. Manajer harus paham hirarki kebutuhan tersebut.

2.1.1.4 Jenis-Jenis Motivasi

Secara umum motivasi yang diberikan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Dengan motivasi yang positif pemimpin memberikan kesempatan untuk memberikan hadiah kepada bawahan. Ketika bawahan tidak melakukan apa yang diinginkan pemimpin ketika dimotivasi secara negatif, pemimpin dapat memberi tahu mereka bahwa bawahan akan kehilangan sesuatu seperti pengakuan, uang, status. Menurut (Susanto, 2019) terdapat dua jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah sesuatu yang mencoba membuat orang lain melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberi mereka kesempatan untuk mendapatkan imbalan. Penerapan motivasi positif juga dapat dilakukan dengan menawarkan berbagai insentif misalnya:

- a. Bahan insentif yaitu pemberian insentif atau imbalan/insentif berupa uang atau sesuatu yang tidak dapat dinilai sebagai uang.

- b. Merupakan segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang hal ini dapat dilakukan sebagai berikut:
 - a. Memberikan imbalan atas berwujudna suatu pekrejaan yang dilakukan dengan baik memberikan imbalan berarti memberikan sesuatu kepada seseorang dalam bentuk imbalan yang diberikan oleh seseorang membimbing bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - b. Kompetisi merupakan keadaan dimana terjadinya persaingan antara satu orang dengan orang lain untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak bagus, meskipun dalam prakteknya kompetisi ini juga bisa berdampak negatif atau berbahaya.
2. Motivasi Negatif

Merupakan proses yang mempengaruhi sesuatu sedemikian rupa hingga orang ingin melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasarnya adalah menggunakan kekuatan atau ancaman. Motivasi negatif dengan ancaman, hukuman (teguran, ancaman pemecatan) dalam hal kinerja yang tidak memadai dari yang bersangkutan.

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut (Arianto and Kurniawan, 2021) yaitu:

1. Pertemanan atau hubungan

Hubungan pertemanan sangat berpengaruh dalam pekerjaan agar dapat menimbulkan motivasi temannya yang lain ketika mendapatkan prestasi atau penghargaan diperusahaan.

2. Risiko

Risiko merupakan segala sesuatu telah diperhitungkan sebelum mengambil keputusan yang sudah dianggap benar. Sehingga mereka termotivasi untuk melaksanakannya dengan baik dan sudah siap melakukan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing.

3. Promosi

Promosi ini mampu meningkatkan motivasi dalam diri karyawan seperti perusahaan mempromosikan jabatan dan juga memberikan penghargaan serta dapat memberi dampak yang baik bagi perusahaan.

4. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan sifat dan persepsi pribadi terhadap perannya, atau suatu bentuk evaluasi tertentu dalam pelaksanaan dan peningkatan program kerja karyawan.

5. Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji ialah alat untuk memnuhi berbagai kebutuhan karyawan, hingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

6. Kepemimpinan

Pemimpinan yang baik akan selalu memberikan motivasi pada bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya, yang selalu membuat karyawan untuk selalu maju dan mencapai target yang akan dicapai sesuai tujuan organisasi dalam perusahaan.

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Sari, 2020) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan suatu kelompok untuk bekerja sama dengan tekun dan konsisten untuk mencapai tujuan Bersama. Semangat adalah keadaan psikologis seseorang, yang memmanifestasikan dirinya sebagai keinginan yang tulus dan kuat untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ukuran yang digunakan dalam survey adalah *Enthusiasm* atau *Antusiasme*, toleransi frustrasi, kualitas *coping* dan *Enthusiasm for group*.

Menurut (Herawati, Herdiyansyah and Indartini, 2022) mengemukakan rumusan semangat kerja yang menggambarkan perusahaan, hal ini ada hubungannya dengan sifat (jiwa) semangat kerja dalam tim. Dalam kerja kelompok maupun kerja biasa, moral menunjukkan suasana dan atmosfir karyawan, ketika karyawan tampak bahagia, mereka optimis dengan kinerja dan tugas kelompok, serta ramah satu sama yang lainnya. Pemimpin harus memperhatikan berbagai kemungkinan masalah yang terjadi didalam perusahaan, terutama yang berhubungan dengan keryawan.

Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal (Septiantari, Landra, and Andika, 2022). Semangat kerja yaitu kemampuan dari sekelompok orang untuk bekerja sama dengan baik tekun dan konsisten untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Tarigan, 2019) pengertian dari semangat kerja adalah keinginan (keamuan) seseorang untuk bekerja, dan kerja adalah kegiatan dalam melakukan sesuatu. Tingkat kerjasama yang tinggi berarti karyawan merasa nyaman dalam bekerja, tidak mengkritik karyawan dan hubungan kerja. Di sisi lain, jika kemauan untuk bekerjasama rendah, maka banyak karyawan yang tidak puas serta banyak pula kritikan yang diucapkan terhadap atasan dan simpeberi kerja.

Dari pendapat ahli diatas menjelaskan, bahwa adanya semangat kerja karyawan yang sangat erat hubungannya dengan tujuan suatu organisasi kerja, khususnya upaya untuk meningkatkan hasil kerja dalam kondisi tertentu. Dengan kata lain, perbuatan yang baik, tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, serta keberanian yang positif dapat diwujudkan dengan semangat kerja karyawan yang baik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Mengenai indikator untuk mengukur semangat kerja, faktor-faktor mengukur semangat kerja menurut (Basri and Rauf, 2021) adalah :

1. Kesungguhan

Adanya kesungguhan dengan menunjukkan ketulusan seseorang secara konstruksi walau sedang mengalami kegagalan ditemui dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tentu tidak bakal memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan didalam kerja.

2. Keinginan

Dorongan untuk bekerja yang muncul dalam diri seseorang adalah keinginan atau minat untuk melakukan pekerjaan seseorang. Seharusnya karyawan

mementingkan bekerja untuk organisasi, bukan lebih mementingkan pada apa yang ingin mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja yang buruk ketika lebih mementingkan gaji dari pekerjaannya. Oleh karena itu tidak mengherankan jika seseorang telah memiliki gaji tinggi namun masih ingin pindah kerja ketempat yang lain. Ketika seseorang benar ingin bekerja, maka akan kerja dengan baik bahkan tanpa pengawasan, bukan mereka bertindak karena takut tetapi dari dalam dirinya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak kurang menyenangkan. Ketika karyawan melihat pekerjaan mereka.

4. Kesenangan

Kenyamanan hati dan kebahagiaan (kehidupan) seseorang dalam bertindak atau perbuatan profesi karena orang butuh kesenangan sesuai dengan keinginannya.

2.1.2.3 Usaha Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Demi meningkatkan dan mempertahankan apa yang telah dicapai, maka salah satunya organisasi harus memantau situasi yang berkembang kepada karyawannya. Dari cara itu semangat kerja karyawan bisa dikontrol, namun ketika karyawan mengalami penurunan semangat kerja, perusahaan hendak berusaha meningkatkan semangat kerja mereka. Dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan menurut (Susanto, 2019) sebagai berikut:

1. Rasa aman untuk masa depan
2. Karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan

3. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri
4. Penempatan karyawan pada tempatnya
5. Gaji yang cukup
6. Perlunya mengajak karyawan untuk bernegosiasi
7. Fasilitas yang menyenangkan
8. Perlu menciptakan suasana santai
9. Harga diri perlu mendapat perhatian
10. Perlunya mengajak karyawan berunding
11. Memperhatikan kesejahteraan/kebutuhan rohani karyawan

Semangat kerja pada dasarnya bersifat subyektif dan tergantung pada perasaan yang terkait dengan pekerjaan. Dengan demikian, sulit diukur dan mudah diabaikan. Baisanya orang berpikir bahwa semangat kerja itu dari kutub (ekstrim), yang artinya jika seorang bersemangat dengan apa yang mereka kerjakan, maka dapatlah tentang kerja yang tinggi. Sedangkan jika tidak semangat, maka semangat kerja rendah (Susanto, 2019).

2.1.2.4 Tujuan Semangat Kerja

Tujuannya untuk memberikan dorongan dengan penuh semangat, yang artinya melakukan dengan senang hati dan merasakan serta memahami setiap pekerjaan dilakukannya, maka karyawan tersebut akan sangat jauh dari sifat keterpaksaan. Sehingga bagaimanapun berat pekerjaan karyawan lakukan tidak akan terasa dan menerimanya dengan baik hati (Hidayat, 2018).

2.1.2.5 Indikator Semangat Kerja

Menurut (Septiantari, dkk, 2022) ada beberapa yang terdapat dari indikator semangat kerja, yaitu:

1. Absensi yaitu kegiatan dalam menentukan jumlah kehadiran untuk datang ke tempat kerja.
2. Kerjasama yaitu keinginan untuk bekerja sama dengan individu lain sebagai satu kesatuan dan menjadi bagian dari suatu kelompok untuk mewujudkan kepentingan Bersama.
3. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja yang dirasakan (atau hasil) dari suatu produk dengan harapan mereka.
4. Disiplin adalah keadaan yang tercipta dan terbentuk selama proses tingkah laku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan keteraturan. Ciri-ciri orang yang disiplin yaitu selalu patuh peraturan, selalu tepat waktu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh instansi atau perusahaan. Menurut informasi (Daulay, dkk, 2020) kinerja seorang karyawan adalah karakter yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berhubungan langsung dengan tanggung jawab dalam suatu perusahaan, departemen atau organisasi serta dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Endra, 2022) kinerja merupakan catatan hasil akhir yang dilakukan atau dihasilkan dalam fungsi kerja tertentu atau fungsi selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Pasaribu, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dapat dikatakan bahwa tindakan adalah proses tertentu dalam diri seseorang untuk mencapai keberhasilan perencanaan tenaga kerja, yang mengimplementasikan semua komponen organisasi untuk sumber daya, data dan informasi, pedoman dan investasi waktu tertentu yang disebut input. Jadi pencapaian tidak hanya dilakukan oleh diri sendiri, tetapi dilakukan oleh sekelompok orang ataupun organisasi yang melalui hasil kerja.

Menurut (Tarigan, 2019) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif untuk melakukan sesuatu tanpa memiliki pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah perilaku yang nyata diperhatikan setiap orang. Prestasi kerja yang dilakukan karyawan sangat penting bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan memiliki beberapa indikator penting seperti, kualifikasi pekerjaan, kuantitas, pemenuhan tugas dan

tanggung jawab. Dari penjelasan diatas juga dapat diketahui bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil dari kinerja seseorang atau perusahaan pada waktu tertentu dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap and Tirtayasa, 2020) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, faktor dukungan organisasi, faktor pendukung manajemen, faktor individual.

1. Faktor pendukung organisasi, Karyawan membutuhkan dukungan organisasi tempat bekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Pendukung tersebut adalah pengorganisasian, penyediaan kesempatan kerja dan sarana prasarana, lingkungan kerja yang menyenangkan, tujuannya adalah untuk menjelaskan kepada setiap orang apa tujuan yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Faktor dukungan manajemen, kegiatan kewirausahaan dan semua kegiatan juga sangat tergantung pada kemampuan manajemen atau manajer, dan dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, serta dengan mengembangkan dan meningkatkan motivasi setiap orang untuk bekerja secara optimal.
3. Faktor individual merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu keterampilan dan kemampuan serta etos kerja dan motivasi.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Ada beberapa yang terdapat menjadi tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Tarigan, 2019) sebagai berikut :

- a. Memberikan suatu informasi kepada karyawan dan manajer guna untuk menginformasikan keputusan yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Tingkatkan kinerja karyawan dengan memantau mereka untuk memahami dan menggunakan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara khusus, penggunaan system evaluasi kinerja

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan, mempromosikan pekerjaan yang sangat sukses.
 - a. Berlatih mendisiplinkan pekerjaan
 - b. Mempromosikan pekerjaan tingkat lanjutan
 - c. Pemberian/penundaan kompensasi/kenaikan kompensasi
 - d. Menindak pekerjaan yang kurang atau belum selesai
 - e. Berfungsi sebagai pintu gerbang utama dalam penerapan *system reward and punishment*.
2. Menilai kebutuhan dan pengembangan
3. Membantu meningkatkan kinerja
4. Berikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka
5. Tetapkan tujuan kinerja individu
6. Mendorong manajemen untuk secara hati-hati dalam mempertimbangkan kinerja karyawan.
7. Menentukan tingkat kinerja karyawan dengan maksud evaluasi gaji.

8. Mendorong pemimpin untuk mempertimbangkan dengan cermat kinerja karyawan.
9. Dasar perencanaan karyawan
10. Mengenai kemampuan dan keterampilan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun yang terdapat beberapa indikator-indikator kinerja karyawan menurut pendapat (Fadli and Hasanudin, 2020) sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras karyawan yang dapat mencapai skala maksimal, yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja menggambarkan jumlah individu yang dilakukan sekelompok sebagai persyaratan standar pekerjaan. Setiap posisi memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga karyawan harus dapat memenuhi persyaratan tersebut sesuai dengan pengetahuan, sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang relevan.

2. Kualitas Kerja

Hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai karyawan tinggi, maka perusahaan menganggap kinerja karyawan tersebut baik atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Artinya yaitu suatu tingkatan yang menunjukkan suatu proses kerja atau hasil yang diperoleh dalam bekerja mendekati sempurna.

3. Inisiatif

Inisiatif dari diri untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah ditempat kerja tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi tugas karyawan.

4. Kerja Sama

Karyawan yang memiliki harga diri yang tinggi terhadap suatu pekerjaannya, berarti karyawan yang berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kemampuan berkolaborasi yaitu tingkat kebugaran karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, kepercayaan dan komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk meningkatkan kinerja.

5. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dan sarana prasarana yang digunakan serta perilaku kerja dalam kehidupan sehari-hari.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian empirik yaitu hasil dari penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lili Sularmi, 2018 (DoAJ)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta).	Kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.	Penelitian hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian persial menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,410 dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179.
2	Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto, 2019 (DoAJ)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi.	Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Candrianto, Mia Ayu Gusti, 2019 (SCOPUS)	<i>Leadership effect, non physical work and work spirit on employee performance in PT Telkom Witel West Sumatera.</i>	<i>Leadership, non physical work environment, work spirit, and employee performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kepemimpinan berepengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik, 2. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan non fisik, dan 3. Kepemimpinan lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Fitra Pasaribu, Mauli Siagian, 2019 (SINTA)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaing	Motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t diketahui bahwa untuk variabel bebas motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Indonesia Di Kota Batam.		
5	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. 2010 (Scholar)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ankasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Motivasi, disiplin, kepuasam kerja, kinerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial dapat disimpulkan bahwa motivasi disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai penaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Nopitasari Daulay, Hikmah, 2020 (Scholar)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam.	Kieneja karyawan, motivasi, lingkungan kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng Wahtudi wahyudi, 2020 (Scholar)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. TASPEN Persero Cabang Makassar.	Motivasi kerja, kompensasi, semangat kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
8	Indra Bakti Nasution, 2020 (Scholar)	Pengaruh motivasi. Kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.	Motivasi, kesejahteraan, semangat kerja, kinerja.	Hasil uji secara serempak menanunjukkan bahwa motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
9	Reffly Hendy Leppa, Rosalina A. M. Koleangan, Jantje L. Sepang, 2021 (Sholar)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada welcome café and resto tomohon.	Motivasi, disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi dan komunikasi kerja

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nikadek Yuliantari Dewi, I Komang Ardana, 2022 (Sinta 5)	Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Ganyar Partasedana.	Kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

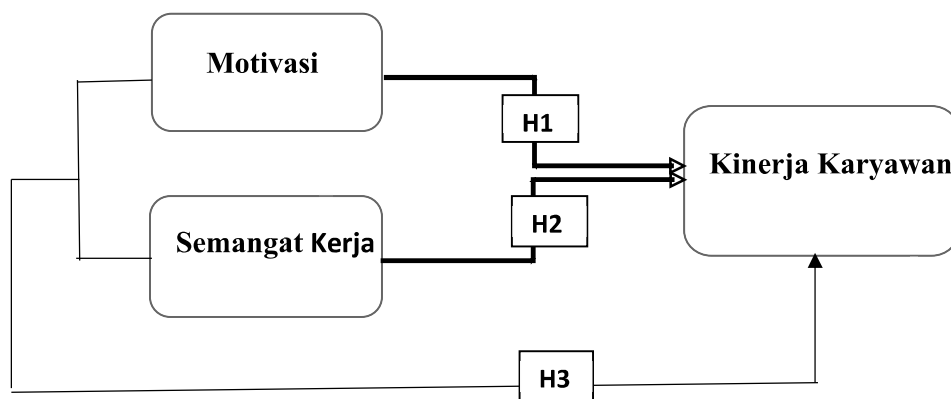
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Motivasi kerja ialah suatu hal yang penting didalam meningkatkan suatu efektivitas, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil degan sebaik baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja (Septiantari, dkk, 2022).

2.3.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja berupa tekad dan kesungguhan serta keinginan seseorang dalam mengerjakan dan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan baik serta lebih disiplin untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal dan bagus dengan adanya pemicu atau rangsangan tertentu, sehingga semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan meningkatnya kreatifitas seseorang dalam pekerjaannya. Dengan demikian semangat kerja akan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Patmanegara, dkk, 2021).

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari permasalahan dan kajian teoritis yang dilakukan oleh peneliti untuk membentuk kerangka penelitian yang dijelaskan diatas tentang motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif. Sehingga antar hubungan variabel diatas dibuat kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. H1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiterhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Tubindo TBK Batam.
2. H2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo TBK Batam.
3. H3. Motivasi dan semangat kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan pada PT Citra Tubindo TBK Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini memakai penelitian berupa deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang didalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif sebagai metode penelitian, menurut (Harahap and Tirtayasa, 2020) adalah penelitian yang mencoba mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian ini dapat membangun sebuah teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan fenomena tersebut. Dalam penelitian ini dikumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengisi kuesioner.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini berupa replikasi dan pengembangan yang merupakan penelitian memakai variabel-variabel yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Sehingga para peneliti sebelumnya selanjutnya digunakan sebagai referensi untuk penelitian ini. Perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang diteliti yaitu PT Citra Tubindo TBK Batam, serta waktu yang dibutuhkan dalam menganalisis data terbaru.

3.3 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Data yang didapatkan peneliti didalam penelitian ini, maka penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti dilokasi penelitian yaitu teletak pada Jl. Hang Kesutri I Nomor 2, Kawasan Industri Terpadu Kabil, Batam, Indonesia.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan peneliti pada objek penelitian diharapkan selesai berkisar 5 bulan dalam penelitian tugas akhir skripsi ini. Periode ini bisa dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi Masalah	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■								
Metode Penelitian							■	■	■					
Pengambilan Data								■	■	■	■			
Pengolahan Data											■	■		
Penyusunan Laporan												■	■	
Kesimpulan													■	■

Sumber : Peneliti, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Septiantari, dkk, 2022). Berdasarkan dari pemahaman mengenai pengertian populasi maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Tubindo TBK Batam pada tahun 2023 berjumlah 180 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel berupa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut (Leppa, dkk, 2021). Maka peneliti mengambil sampel menggunakan sampel random sampling seluruh karyawan menjadi sumber data. Selama pengambilan sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Na^2} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Keterangan ;

a = toleransi ketidaktelitian (%)

N = total Populasi

n = total ssampel

Total sampel (n) yaitu jumlah sampel yang diujikan, rumus yang digunakan:

$$n = \frac{180}{1 + 180(5\%)^2}$$

$$n = \frac{180}{1,45}$$

$$n = 124,13$$

Maka, berdasarkan dari rumus tersebut, sampel pengujian yang seharusnya didapatkan adalah 124,13 atau sama dengan 125 sampel uji.

3.4.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, teknik untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah memakai *sample random sampling* dimana sampel diambil populasinya secara acak atau tidak teratur, sehingga seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Sularmi, 2018).

3.5 Sumber Data

Data yang dibutuhkan didalam penelitian ini berasal dari responden dimana data tersebut diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan dua tipe menurut (Asmarani, Utari, and Hartati, 2019) yaitu :

3.5.1 Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan langsung dari tempat penelitian atau diterima langsung dari responden dengan membagikan daftar pertanyaan.

3.5.2 Data Sekunder

Dimana data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku atau literatur, dokumen dan laporan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menuru (Prasetyo, 2022) metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa :

1. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan pengumpulan data untuk membandingkan studi pendahuluan dan penemuan masalah penelitian serta wawancarapun dilaksanakan ketika peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang obyek atau sampel yang diteliti.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data berupa kuesioner digunakan untuk mempelajari pendapat yang dilakukan secara tertulis, dengan membagikan kuesioner untuk diisi sesuai subjek yang akan diteliti.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengambilan data yang memiliki karakteristik khusus dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan survei. Metode perolehan data dengan observasi/pengamatan langsung dilapangan yang menjadi sasaran untuk mempelajari dari penelitian tersebut, peneliti dapat memperoleh informasi tentang jumlah karyawan, tempat kerja, lokasi dan struktur organisasi perusahaan.

3.6.1 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan untuk persyaratan jawaban dari responden terhadap setiap instrument pernyataan, yang digunakan dalam skala likert untuk mengukur persepsi setiap orang terhadap fenomena yang ada. Menurut (Prasetyo, 2022) pada jawaban setiap item instrument, skala likert memiliki skala dari sangat positif hingga sangat negatif, daftar pertanyaan atau survey.

Pertanyaan terkait topik yang berfungsi sebagai instrument dengan indikator terukur. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, kemudian, instrument tersebut diberi skor nilai pada skala likert yang dapat berupa checklist atau pilhan ganda (Novriansya, dkk, 2022).

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Novriansya, dkk, 2022)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Varibel adalah suatu atribut atau nilai dari seseorang atau tindakan mereka memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh studi yang diperiksa, dan kemudian ditarik kesimpulan (Endra, 2021).

3.7.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan anteseden yang merupakan mempengaruhi atau menyebabkan perubahan yang memunculkan variabel terikat (Endra, 2021). Maka yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini ialah Variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2).

3.7.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Varibel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, variabel posterior apa yang dipengaruhi atau apa akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y1), yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam waktu tertentu (Endra, 2021).

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan kemauan orang untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kerja, motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang dalam bekerja.	1. Pertemanan atau hubungan 2. Risiko 3. Promosi 4. Prestasi 5. Gaji 6. Kepemimpinan	Skala Likert
2	Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja adalah suatu keinginan dan kesungguhan	1. Absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan	Skala Likert

		seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal.	4. Disiplin	
3	Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Inisiatif 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab	Skala Likert

Sumber : (Munawaroh, Suharto, 2020), (Septiantari et al. 2022), (Endra, 2021)

3.8 Metode Analisis Data

Metode dari penelitian ini berkaitan dengan hasil penelitian yang sudah diperoleh penulis dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22 dengan kajian informasi kuantitatif. Hasil dari pengolahan computer ini adalah analisis hubungan dari pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk Batam.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk penyediaan gambar atau deskripsi gambar atau penjelasan variabel penelitian, bagaimana menjelaskan minimum, maksimum rata-rata media standar deviasi variabelnya digunakan dalam penelitian statistik deskriptif hanya memberikan informasi tentang datanya sendiri tanpa menarik kesimpulan lebih lanjut data (Yulinda, 2021). Untuk memudahkan peneliti menemukan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel penelitian, SPSS versi 26 mendukungnya dengan informasi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner

keseluruhan sampel yang sudah ditentukan. Untuk menghitung Rentang Skala dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

RK = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = jumlah alternative skor

Berikut perhitungan skala penelitian :

$$RK = \frac{125(5-1)}{5} = 100 \quad \text{Rumus : Rentang Skala}$$

Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
125 – 225	Sangat Tidak Setuju
226 – 327	Tidak Setuju
327 – 426	Cukup
427 – 526	Setuju
527 – 627	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2023

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data merupakan penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian dan pengujian kualitas data. Untuk mendapatkan model data yang diperoleh dengan akurasi tinggi, berbagai pembawa data yang digunakan dalam studi harus secara valid dan reliabel membenarkan sejauh mana legitimasi data.

3.8.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan valid atau kuesioner yang valid atau tidak valid. Daftar pertanyaan dianggap valid jika mengajukan pertanyaan kuesioner. Uji signifikan tersebut berasal dari perbandingan nilai r

hitung dengan nilai r tabel : jika r hitung $>$ r tabel = butir pertanyaan valid dan jika r hitung $<$ r tabel = butir pertanyaan tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Novriansya, 2022) Reliabilitas merupakan sebuah alat untuk pengukuran suatu kuesioner yang berupa variabel atau indikator untuk membangun kuesioner yang dianggap dapat diandalkan apabila seseorang dapat menjawab pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS menyediakan fasilitas dengan mengukur reliabilitas untuk menguji statistik Cronbach Alpha (α). Berapa konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>$ 0,70 dan solid jika nilai 0,60.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan pertama kali saat mengumpulkan data pemeriksaan instrument dan pemangkat yang diperlukan dan digunakan. Oleh karena itu, beberapa data uji yang digunakan dibawah ini antara lain :

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independent juga variabel dependen dapat terdistribusi secara normal dengan menggunakan model regresi. Pada saat melakukan uji normalitas ini, tentu dapat menggunakan histogram regresi yang dinormalisasi ke nilai sisa. Penelitian dapat memiliki distribusi normal dapat diketahui dengan uji P-plot normal, uji tes histogram dan Kolmogorov-Smirnov. Kurva dengan nilai residual yang telah terstandarisasi serta mampu

dikatakan normal jika nilai untuk Kolmogorof-Smirnov $Z < Z_{Tabel}$ dan juga memakai nilai Probability dengan Sig (2tailed) $> (\alpha) : sig > 0,05$.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Nasution, 2020) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas dalam model regresi yang menunjukkan kesamaan dengan variabel bebas lainnya, atau apakah terdapat korelasi antar variabel bebas lainnya, atau apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang dipersyaratkan. Nilai yang dibutuhkan yaitu nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF > 10 . Namun ketika diketahui VIF nya < 10 maka tidak akan ditemukan hubungan variabel bebas tersebut.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam analisis model regresi dengan tujuan untuk menentukan apakah varian pengamatan telah ditemukan dari satu pengamatan kepengamatan lain. Jika tidak ada penyelidikan yang ditemukan menurut uji heterokedastisitas, yang berarti bahwa model regresi adalah yang digunakan untuk meneliti hal tersebut baik.

Cara untuk menentukan apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas didalam penelitian, maka dengan hal ini dapat melihat ada atau tidaknya pola tertentu dari grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel dependen). Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut :

1. Ketika titik-titik tersebut membentuk pola yang teratur (gelombang, maka sebarakan, lalu menyempit), maka dari itu bisa dikatakan sudah terjadi heteroskedastisitas.
2. Ketika tidak ada yang jelas dan poin didistribusikan keatas dan kebawah angka 0 terhadap dumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

Untuk mengetahui tanggung jawab yang seberapa besar dan juga pengaruh masing-masing unsur independent terhadap variabel dependen melakukan uji pengaruh. Test akhir terdiri dari berbagai tes penarikan langsung dan penilaian faktor keamanan (R^2).

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan persamaan matematis. Model regresi yang digunakan sebagai alat pengujian membutuhkan data berjenis rasio interval dan limit, dimana data yang digunakan harus berdistribusikan normal dan juga memenuhi persyaratan uji penerimaan klasik, berikut ialah rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan didalam penelitian ini sebagai berikut :

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan Rumus :

Y = variabel terikat

a = konstanta

X_1 & x_2 = variabel bebas

b_1 & b_2 = koefisien regresi

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan atau digunakan untuk cari tahu kontribusi variabel independent atau kontribusi terhadap variabel dependen (Novriansya, 2022) Nilai koefisien R-Square bertujuan untuk menunjukkan dan memprediksi berapa variabel X berpengaruh pada variabel Y secara kebetulan. Jadi, regresi R² didalam hal ini menjelaskan hubungan linier antara dua variabel atau lebih yang memiliki nilai yang dapat memberikan pengaruh negatif maupun positif.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data dari eksperimen terkontrol dan observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik, hasil disebut signifikan secara statistik jika kemunculannya hampir mustahil karena faktor tersebut (Yulinda, 2021). Untuk pengujian hipotesis penelitian ini, menggunakan metode Uji T F sebagai berikut :

3.9.1 Uji T-test

Uji t juga disebut dengan uji persial, digunakan untuk menguji bagaimana pengaruhnya setiap variabel independent dari variabel dependen. Uji t digunakan untuk menentukan kebenaran pertanyaan hipotetik dan asumsi (Novriansya, 2022). Uji-t pada tingkat kepercayaan benar menggunakan prosebur berikut : H_0 ditolak H_1 diterima jika T hitung $>$ T tabel dan $\alpha = 5\%$ atau pada taraf signifikan kurang

dari 0,05 dan H_0 diterima H_1 diterima jika $T_{hitung} < t_{tabel}$ dan $\alpha = 5\%$ atau pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat.

$T_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak H_1 diterima

$T_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_1 ditolak

3.9.2 Uji F

Uji f disebut juga dengan pengujian simultan, uji f ini digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas tersebut bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Kemudian digunakan untuk menguji benarnya suatu hipotesis dengan membuktikan adanya pengaruh yang signifikan variabel independen secara menyeluruh terhadap variabel dependen. Maka untuk membandingkan F hitung dengan F tabel sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima. Dan sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.