

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

Yani Okta Safitri<sup>1</sup>, Hikmah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Indonesia

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email : Pb180910411@upbatam.ac.id

## ABSTRAK

*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. From the test results, the t count of the motivational variable X1 is 3,824, which is greater than the t table (1,979) or the significance value of the motivational variable is 0,000, which is less than 0.05, so the hypothesis is accepted.*

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

---

## 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 intrinsik terkait dengan peran orang-orang berkinerja tinggi dalam organisasi. Dengan cara ini, karyawan dibimbing untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan bekerja sesuai dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pendukung lainnya. Melalui pekerjaan mereka ingin, melalui pekerjaan mereka ingin dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Untuk sepenuhnya memenuhi kebutuhan ini setiap karyawan harus dapat memotivasi dan mempertahankan.

Karyawan bekerja sesuai dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pendukung lainnya. Melalui pekerjaan mereka ingin, melalui pekerjaan mereka ingin dapat memenuhi semua kebutuhan mereka.

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, Ampuleng and Wahyudi, 2020)

Motivasi sangat penting bagi semua perusahaan. Memotivasi karyawan untuk bekerja, tidak semua perusahaan. Karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras dan lebih mungkin memberikan kontribusi positif untuk pekerjaan yang bertanggung jawab. Motivasi dapat menjadi kekuatan yang terwujud di dalam dan di luar diri seseorang, membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai apa yang diinginkan (Dhasa Eka, 2021).

Semangat kerja karyawan tidak serta merta lahir dari dalam diri karyawan tetapi ada beberapa terdapat faktor pendukungnya salah satunya yaitu motivasi kerja. Di sisi lain, pemimpin organisasi membutuhkan kemampuan untuk memotivasi bawahannya bekerja dengan antusias. Seorang karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memiliki alasan untuk bekerja dan memiliki kualitas kerja. 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).

Kinerja pada dasarnya berupa tanggung jawab setiap karyawan di dalam suatu organisasi. Tanggung jawab atas kinerja sebenarnya tidak datang dari supervisor akan tetapi oleh perorangan. Terdapat beberapa dari jumlah karyawan

mempengaruhi motivasi dan juga semangat kerja karyawan pada PT Citra Tubindo TBK Batam. Dimana ada beberapa karyawan diantaranya cenderung kurang termotivasi dan lebih merasa bosan disebabkan oleh lingkungan mungkin yang kurang baik, serta yang menjadi penyebabnya yaitu tidak termotivasinya karyawan, disebabkan oleh jabatannya, sehingga merasa berkecil hati, Lelah dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dari tabel diatas masalah yang terjadi dari kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk Batam, dimana sebagian karyawan suka melanggar aturan, seperti datang terlambat dan keluar cepat serta sebagian karyawan kedatangan melanggar aturan dalam perusahaan dengan merokok dikawasan pekerjaan. Oleh karena itu, terdapat kurangnya kedisiplinan karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja, sehingga perusahaan menerapkan tata tertib kedisiplinan untuk seluruh karyawan, yakni menggunakan pematuhan segala peraturan yang dibuat dengan sangat ketat oleh perusahaan dan harus wajib dipenuhi. Namun 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 karyawan dapat dilihat pada motivasi dan semangat kerja pada kinerja karyawan tersebut

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sarana yang mendorong dan mengarahkan tingkah laku manusia. 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 artinya menggerakkan atau bergerak, karena perilaku manusia cenderung bertujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah kemauan orang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kerja, motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang dalam bekerja (Anon, 2020). Adapun indikator motivasi menurut (Nurdin and Djuhartono, 2021) yaitu : Peremangan atau hubungan, Risiko, Promosi, Tunjangan, Gaji, kepemimpinan.

### 1. Teori Motivasi

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

a. Teori X dan Y, Douglas Mc Gregor  
Teori ini dikemukakan pula oleh Douglas M Gregor, 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. 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.

### 2. Teori kebutuhan ERG

Menurut ERG terdapat tiga kelompok kebutuhan yaitu:

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

### 4. Teori Dua Faktor *Frederick Herzberg*

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 hygiene. 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

### 5. Teori Kebutuhan oleh *Mc Clelland*

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

Kebutuhan akan kekuatan

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

### 6. 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 symbol status.
3. *Physiologikal 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 actualizarion needs* (kebutuhan aktualisasi diri)
5. 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.
6. *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.

## 2.2 Semangat Kerja

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 di dalam perusahaan, terutama yang berhubungan dengan karyawan. Menurut (Landra, dkk, 2022) ada beberapa terdapat dari indikator semangat kerja, yaitu : Absensi, Kerjasama, Kepuasan, Disiplin 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).

## 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Tarigan n.d. 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. Adapun pendapat menurut (Harahap and Tirtayasa 2020) yang terdapat



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang didalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif sebagai metode penelitian. Penelitian dilaksanakan yaitu terletak pada Jl. Hang Kesutri I Nomor 2, Kawasan Industri Terpadu Kabil, Batam, Indonesia. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. pengukuran kuesioner menggunakan alat program SPSS versi 26, dengan populasi yang diambil sebanyak 125 responden, kemudian rumus yang di pakai adalah rumus slovin dengan teknik sampling yang digunakan dengan pengujian sampel random sampling memakai rumus slovin dimana semua individu berdasar populasi yang akan diuji. Lokasi penelitian ini di lakukan pada PT Citra Tubindo Tbk Btam,

Analisis data yang digunakan dari penelitian ini yaitu dengan model regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Uji coba sebagai berikut.

### 1. Hasil Uji Reliabilitas Data

Alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berupa variabel atau indikator untuk membangun kuesioner .

### 2. Uji Normalitas

Uji tes yang dipakai dengan bertujuan mengetahui sebuah data variabel tersebut, apa data variabel berdistribusi normal atau tidak. Maka memakai uji Kolmogorov-smirnov, yang mana jika nilai  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal

### 3. Uji Multikolonieritas

Pengujian tes yang dipakai dengan bertujuan mengetahui apa model regresi dapat ditemukan korelasi antar variabel. Tolerencenya lebih besar  $> 0,10$  maka diartikan tidak ada terjadi multikolonieritas.

### 4. Uji T

Pada Uji t yang dilakukan berguna untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dengan patokan jika nilai t hitung  $<$  nilai t tabel serta signifikan t sig  $> 0,05$ .

### 5. Uji F

Uji f yang dilakukan guna mengetahui mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Dengan patokan jika t hitung  $>$  nilai f tabel dan signifikan f sig  $< 0,05$ .

### 6. Analisis Koevisien Determinan

Uji ini 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 R<sup>2</sup> didalam hal ini menjelaskan hubungan linier antara dua variabel atau lebih yang memiliki nilai yang dapat memberikan pengaruh negatif maupun positif

Uji ini digunakan untuk hasil penelitian dapat diterima jika ada kesalahan dan kekeliruan dalam pernyataan kuesioner. jika Cronbach alpha yan diterima lebih dari 0.06 maka instrumen penelitian dipakai reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Data

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Motivasi	0.71	6	Reliabel
Semangat Kerja	0.768	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.85	5	Reliabel

Sumber : SPSS 26, 2023

Uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : nilai koefisien untuk Cronbache Alpha pada variabel motivasi, semangat

kerja, kinerja karyawan yaitu 0.710, 0.768, 0.850  $>$  0.60, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel didalam penelitian ini reliabel.

## 2. Uji Normalitas

**Tabell 2** Hasil uji Kolmogrov Smirnov

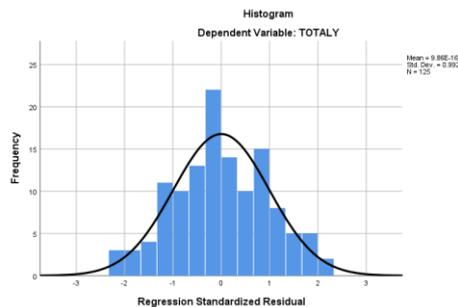
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	180.510.739
Most Extreme Differences	Absolute	0.065
	Positive	0.065
	Negative	-0.04
Test Statistic		0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : SPSS 26

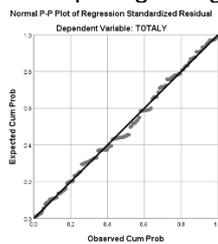
Hasil uji dilakukan diatas dilihat dari tabel 2, bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed yaitu

sebanyak 0.200. dapat dilihat bahwa 0.200 dinyatakan bahwa data terdistribusi normal

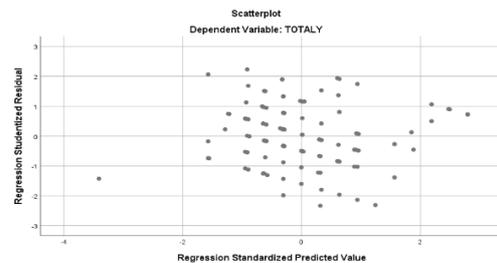
Bisa disimpulkan dari gambar diatas bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik penyebaran pada normal p-plot mendekati garis pada diagonal



**Gambar 1.** Uji Normalitas Dengan Histogram  
Dapat disimpulkan bahwa data distribusi dengan normal karena kurva histogram berbentuk seperti gunung.



**Gambar 2.** Diagram Normalitas P-P Plot Regression Standardized



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Uji yang dipakai yaitu Scatterplot, dapat dilihat scatterplot tidak membentuk pola secara sistematis, maka dari itu penelitian ini tidak mengalami gejala dari heteroskedastistas.

## 1. Uji Multikolinieritas

Pengujian dari multikolinieritas ini digunakan untuk pengujian model regresi dimana ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (bebas). Model dari regresi yang baik seharusnya tidak boleh ada korelasi antar variabel independent (bebas). Maka salah satu

cara mengenali gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilainya toleransi atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF <10 nilai tolerance >0.10 bisa dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	0.884	1.131
Semangat Kerja	0.884	1.131

Sumber : SPSS 26, 2023

Diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Motivasi (X1) 1.131 < 10, dan nilai VIF Semangat Kerja (X2) 1.131 < 10. Sedangkan nilai tolerance motivasi (X1) 0.884 lebih dari

0,01 dan nilai tolrence semangat kerja (X2) 0.884 lebih dari 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang terdapat pada penelitian ini tidak ada multikolonieritasnya.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.054	2.090		3.854	0.000
1 Motivasi	0.307	0.08	0.321	3.824	0.000
Semangat Kerja	0.324	0.099	0.275	3.272	0.001

Sumber : SPSS 26, 2023.

Dari hasil regresi pada tabel kedua variabel dapat diketahui persamaan regresi  $Y=8.054 + 0.307 X1 + 0.324 X2$ . Maka hasil uji analisis regresi linier berganda dinyatakan positif dan

signifikan, karena hasil signifikansi kurang dari 0,05 alpha, jadi hipotesis ke satu dan kedua diterima.

#### 1. Uji T

#### 4.2 Hipotesis

Hasil uji t berguna untuk mengetahui apakah berengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.054	2.090		3.854	0.000
1 Motivasi	0.307	0.08	0.321	3.824	0.000
Semangat Kerja	0.324	0.099	0.275	3.272	0.001

1. Diduga motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Tubindo Tbk Batam. Dari hasil pengujian bahwa t hitung variabel motivasi X1 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.

2. Diduga Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam Dari hasil pengujian diketahui bahwa t hitung variabel semangat kejrja X2 sebesar 3.272 lebih besar dari nilai t tabel sebesar (1,979) ditambah nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima

## 2. Uji F

**Tabel 6.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	126.805	2	63.402	19.144	0.000 <sup>b</sup>
1 Residual	404.043	122	3.312		
Total	530.848	124			

Sumber : SPSS 26, 2023.

Diduga motivasi dan semangat kerja secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam. Berdasar dari hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa f hitung variabel motivasi (X1), dan semangat kerja (X2) sebesar 19.144 > f tabel 3.07 atau nilai signifikansi variabel motivasi (X1) dan

### 3. Uji Koefisien Determinan

Analisis ini untuk pengukuran seberapa jauh variabel bebas untuk menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ini

semangat kerja (X2) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis secara simultan mempunyai pengaruh signifikan diantara variabel motivasi (X2) semangat kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa H1 diterima H0 ditolak.

berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ), menunjukkan tidak dapat berpengaruh pada variabel terhadap variabel terikat.

**Tabel 7.** Hasil uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,489 <sup>a</sup>	0.239	0.226	1.81984
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Semangat Kerja				

Hasil pada nilai R Square yaitu 0.239 atau 23.9%, artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan semangat kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 23.9%, sedangkan 76.1% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

1. Dari hasil pengujian t hitung variabel motivasi X1 sebesar 3.824 lebih besar dari t tabel (1.979) atau nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga bisa ditarik kesimpulannya, karena hipotesis ini secara persial mempunyai pengaruh positif dan signifikan diantara variabel motivasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Pada

penelitian yang telah diteliti, maka peneliti dapat memperoleh kesimpulannya bahwa PT Citra Tubindo Tbk Batam mampu meningkatkan motivasi yang diberikan kepada karyawan karena dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan semakin baik.

2. Hasil pengujian yang diketahui bahwa t hitung variabel semangat kerja X2 sebesar 3.272 lebih besar dari t tabel (1,979) atau nilai signifikan variabel semangat kerja (X2) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Berdasar dari hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa f hitung variabel motivasi (X1), dan semangat kerja (X2) sebesar 19.144 lebih besar dari f tabel atau 3.07 nilai signifikansi variabel motivasi (X1)

dan semangat kerja (X2) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis secara simultan mempunyai pengaruh signifikan diantara variabel motivasi (X2) semangat kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari perolehan yang telah peneliti uraikan dan jabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.
2. Semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2):137–48. doi: 10.47467/reslaj.v3i2.328.
- Dhasa Eka, Priehadi. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(4).
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):120–35. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- Herawati, Novy rachma, Jefri Dwi Herdiyansyah, and Mintarti Indartini. 2022. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun." *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka* 2(2):63–68. doi: 10.33319/jamer.v2i2.62.
- Munawaroh, Suharto, Iwan Kurniawan Subagja. 2020. "Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Throught Working Dicipline At PT. Bamboo Tirta Engineering." *International Jurnal of Business and Social Science Research* 1(1):28–35. doi: 10.33642/ijbssr.v1i1.23.

3. Motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk Batam.

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam, yang sekiranya f dapat bermanfaat yaitu :

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT Citra Tubindo Tbk Batam, agar dapat termotivasi para karyawan dengan memberikan berbagai semangat dan memberikan dorongan dari atasan untuk memperhatikan kebutuhan dari perusahaan.
2. Untuk pihak lain yan ingin melakukan peneltian yang serupa dengan meniliti, mengakses variabel yang lain, untuk mengisi celah ddidalam penelitian ini yang belum peneliti teliti

Nasution, Indra Bakti. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan*. Vol. 5.

Noor, Andi Ramadhani, Ampauleng, and Wahyudi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Andi." *Journal of Management* 3(3):165–75. doi: 10.37531/yume.vxix.324.

Prilano, Kelvin, Andriasan Sudarso, and Fajrillah. 2020. "Pengaruh Harga , Keamanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Toko Online Lazada." *Jbe* 1(1):1–10.

Saputra, Aldika Rahmandana, and Parwoto Parwoto. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(2):211–26. doi: 10.31538/ndh.v5i2.617.

Septiantari, Ni Made, Nengah Landra, and Ary Wira Andika. 2022. "Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar." 3:136–49.

Tarigan, Jenni. 2019. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt perkebunan nusantara iv medan*. Leppa, RH, Ram Koleangan, JL Sepang, Refly HENDY Leppa, Rosalina A. M Koleangan,

Jantje L. Sepang, and Jurusan  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
Email. 2021. "Pengaruh Motivasi, Disiplin  
Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe  
And Resto Tomohon." 9(2):1325–34.  
Munawaroh, Suharto, Iwan Kurniawan

Subagja. 2020. "Effect Of Motivation And  
Job Satisfaction On Employee  
Performance Throught Working Dicipline  
At PT. Bamboo Tirta Engineering."  
*International Jurnal of Business and  
Social Science Research* 1(1):28–35.  
doi: 10.33642/ijbssr.v1i1.23.