

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT.ADHYASHTA PALEMBANG

Dra.Azizah,M.M¹

Indriani, SE, M.Si²

^{1,2}Manajemen, STIE Aprin Palembang

email : azizahkarim0610@gmail.com, indrianisajad25@gmail.com

Abstrak

Motivasi merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Motivasi itu sendiri terbagi ke dalam dua jenis yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Sederhana, uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel yang berbeda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap semangat kerja pada PT Adhyashta Palembang. Dari hasil uji t, diperoleh persamaan Regresi : $Y = 3,496 + 0,854X$. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,807 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X) dan semangat kerja (Y). Untuk mengetahui ada pengaruh yang signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan uji t dimana diketahui $0,00 < 0,005$ sehingga diartikan variabel semangat motivasi secara signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Kata Kunci : Motivasi dan Semangat Kerja

Latar belakang

Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Setelah mengadakan observasi ada beberapa hal yang menjadi alasan utama sehingga peneliti mengambil judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Adhyashta Palembang" yaitu adanya karyawan yang keluarganya tinggal di kota Palembang, serta seringkali terjadi perbedaan

pendapat dan kesalah pahaman antara karyawan faktor-faktor inilah yang menghambat pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena kurangnya motivasi kerja yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Berangkat dari ini alasan inilah tujuan peneliti mengadakan penelitian pada PT Adhyastha untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ada di dalam lingkup perusahaan tersebut. Karena untuk memperoleh semangat kerja yang berkualitas dibutuhkan sumber daya yang mampu dalam bidangnya masing-masing. Tinggi rendahnya motivasi kerja sumber daya manusia (karyawan) dalam memberikan semangat kerja berkualitas dapat diukur sejauh mana efektifitas dan efisiensi dalam memberikan motivasi sehingga menimbulkan rasa kepuasan pada PT Adhyashta Palembang.

Untuk memotivasi karyawan yang bekerja di PT.Adhyashta di bagian sumberdaya manusia secara tepat digunakan motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu,dan motivasi dalam bentuk ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebihmementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangatkerja bagi karyawan itu sendiri. Berkaitan dengan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti judul: "Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Adhyastha Palembang"

Rumusan masalah

Permasalahanyang ada adalah :

- Bagaimana bentuk motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Adhyastha Palembang"
- Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Adhyastha Palembang.

Tujuan dan manfaat Penelitian

Tujuan

Untuk mengetahui **pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Adhyastha Palembang.**

Manfaat Penelitian

- 1.Sebagai tambahan pengetahuan bagi penelitidalam mengkaji lebih jauh

tentang sumber daya manusia.

2. Sebagai bahan informasi (masukan) bagi pihak perusahaan dalam hal pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian motivasi

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak-pihak karyawan maupun pihak pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Motivasi pegawai dan kepuasan dipengaruhi oleh banyak kegiatan kepegawaian lainnya, antara lain kompensasi, tunjangan, komunikasi, penyuluhan, dan disiplin dalam meningkatkan motivasi kepuasan.

Faktor-faktor motivasi

Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan melakukan dengan penuh tanggung jawab dan dengan senang hati mencari tantangan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

a.) Kesempatan bersaing secara positif dimana karyawan akan dengan sendirinya akan menciptakan suasana persaingan untuk menunjukkan performance kerja kepada atasannya dengan memberikan penilaian yang seadil mungkin.

b.) Memberikan hak formal secara adil yaitu dengan memberikan hak-hak secara normatif dengan standar yang sama tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c.) Memberikan peran serta kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk mengadakan kegiatan lain yang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

d.) Pengakuan, faktor motivasi ini mencakup lebih dari satu unsur, termasuk di dalamnya adalah penghargaan karena telah melakukan sesuatu di atas perilaku haknya.

e.) Tanggung jawab, jika menginginkan orang termotivasi, harus merasa bahwa potensi mereka dikenali.

f.) Rekreasi, semua tahu bahwa rekreasi benar-benar dapat membangkitkan semangat jika dilakukan saat bekerja.

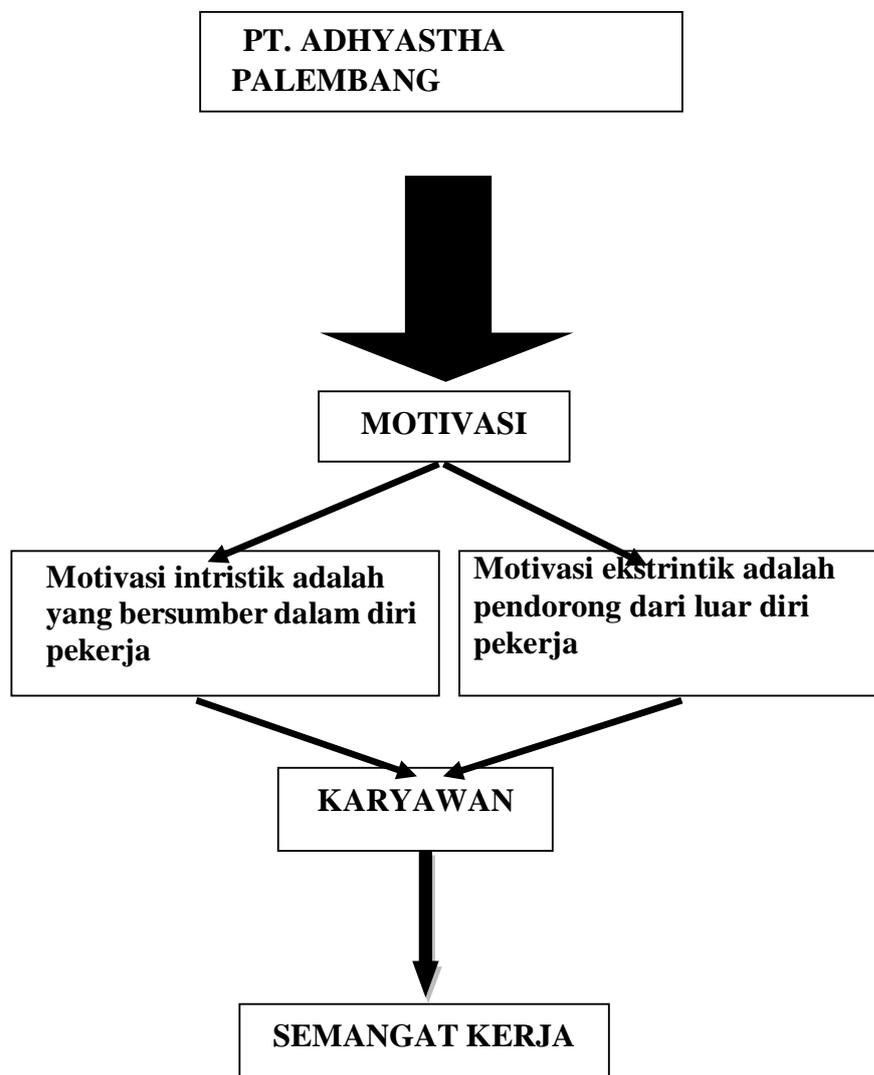
Semangat kerja

Hasley menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-

kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Kerangka berpikir

Untuk memudahkan pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja sebagai variabel *Independent* terhadap produktivitas kerja sebagai variabel *dependent*, maka dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang dikemukakan pada peneliti ini., maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

:“Diduga motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Adhyastha Palembang”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif*. Penelitian *deskriptif* merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Adhyastha Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Adhyastha Palembang yang berjumlah 25 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai dari jumlah populasi sebesar 25 orang dan menggunakan sampel keseluruhan, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 25 karyawan dan karyawan pegawai yang bekerja pada PT. Adhyastha Palembang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti berikut ini :

- Angket atau kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

- Interview atau wawancara

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer)

untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variable latar belakang murid, orang tua, pendidikan, perhatian, sikap terhadap sesuatu.

- Observasi

Observasi yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

- Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini,

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *product moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Adhyastha Palembang.

b. Uji Realibilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 b} \right]$$

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians butir

$\sigma^2 b$ = varians total

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear dari satu variabel, yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y	= Pengaruh Motivasi
X	= Semangat kerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Dan Profil Perusahaan.

Tabel IV.1 .

Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Bagian SDM Bagian	6	0,24
2.	Distribusi Bagian	4	0,16
3.	Keuangan &	7	0,28
4.	administrasi	4	0,16
5.	Bagian pelayanan Bagian Pendapatan	4	0,16
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan tingkat frekuensi 0,28% yang menjadi responden adalah karyawan pada bagian keuangan & administrasi. Hal ini disebabkan jumlah karyawan pada bagian tersebut lebih banyak. Karena itu, peneliti mengambil responden berdasarkan jabatannya lebih banyak di bagian keuangan di bandingkan dengan bagian lain.

Tabel IV. 2.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	20-35 tahun	10	0,40
2.	35-50 tahun	9	0,36
3.	Lebih dari 50 tahun	6	0,24
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 20-35 tahun lebih banyak menjadi responden. Hal ini disebabkan kemampuan mereka untuk

bekerja masih begitu besar dan jumlah karyawan dalam perusahaan karyawan rata-rata berdasarkan usia 20 – 35 tahun. Karena itu, peneliti mengambil responden berdasarkan usia 20 – 35 tahun lebih banyak di dibandingkan dengan bagian lain.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi	Peresentase
1.	Laki – laki	17	0,68
2.	Perempuan	8	0,32
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan tingkat frekuensi 0,68% karyawan laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini, karena jumlah laki-laki jauh lebih banyak di dibandingkan perempuan, perusahaan lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki, tingkat pendidikan tehnik lebih banyak laki-laki. Karena itu, peneliti lebih banyak mengambil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki.

Table IV.4.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/STM/SMEA. MA	10	0,40
2.	DIPLOMA	9	0,36
3.	S1	6	0,24
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan tingkat frekuensi 0,40% karyawan dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) yang menjadi responden dalam penelitian ini, karena lulusan S1 adalah tenaga kerja yang sudah dibekali dengan pengetahuan yang luas. Karena itu, peneliti lebih banyak mengambil responden berdasarkan tingkat pendidikannya.

Table IV. 5.

Distribusi Responden Berdasarkan Status

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	12	0,48
2..	Belum menikah	13	0,52
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat frekuensi 0,48% karyawan yang belum menikah menjadi responden lebih dominan. Hal ini di pengaruhi usia karyawan antara 20-35 lebih banyak. Karena itu, peneliti lebih banyak mengambil responden berdasarkan statusnya.

Analisis Deskriptif Variabel

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan di kantor PT.Adyastha Palembang yang menjadi tujuan dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 25 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variable untuk mengungkap kondisi dari variable-variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variable tersebut sebagai berikut :

Variabel Pengaruh motivasi (X)

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan .oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari karyawan dan karyawan Kantor PT.Adhyastha Palembang sebagai responden, maka hasilnya sebagai berikut :

Tabel IV. 6.

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang bekerja pada perusahaan ini membuat dia berguna dalam masyarakat

No.	Jawaban	Angka	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat setuju	5	3	0,12
2.	Setuju	4	16	0,64
3.	Kurang setuju	3	6	0,24
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
		-	25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 0,64%, karena dengan bekerja di perusahaan tersebut maka ia dapat berguna bagi masyarakat karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.7.

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang saranapendukung dan peralatan sangat memadai

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
----	---------	-------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	14	0,56
3	Kurang Setuju	3	7	0,28
4	Tidak Setuju	2	1	0,04
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 0,56%, karena para karyawan sangat membutuhkan sarana pendukung dan peralatan yang baik sehingga bisa bekerja dengan baik dan nyaman karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.8.

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang tugas kerja yang dilakukan dengan sebaik-baiknya

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	12	0,48
3	Kurang Setuju	3	8	0,32
4	Tidak Setuju	2	1	0,04
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	0,04
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 0,48%, karena karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik dan benar. Karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.9.

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerjakaryawan

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	14	0,56
3	Kurang Setuju	3	8	0,32
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 0,56%, karena dengan adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi maka karyawan dan karyawan lainnya akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.10**Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang keamanandalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	2	0,08
2	Setuju	4	15	0,6
3	Kurang Setuju	3	6	0,24
4	Tidak Setuju	2	2	0,28
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 0,6%, karena dengan tingkat keamanannya terjamin maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Table IV.11**Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang atasan sering memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan**

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	15	0,6
3	Kurang Setuju	3	7	0,28
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 0,6%, karena setelah mengikuti pelatihan-pelatihan maka dapat menumbuhkan kemampuan karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan karena itu tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Variabel Semangat kerja (Y)

Pelatihan adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpamenambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan

tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari karyawan dan karyawan PT Adhyastha Palembang sebagai responden, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel IV.12

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang atasan selaluh memberikan perhatian pada karyawan

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	14	0,56
3	Kurang Setuju	3	8	0,32
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju tertinggi dengan tingkat frekuensi 0,56%, karena atasan selaluh memberikan perhatian penuh terhadap karyawannya maka karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV. 13

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	2	0,08
2	Setuju	4	16	0,64
3	Kurang Setuju	3	6	0,24
4	Tidak Setuju	2	1	0,04
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju tertinggi dengan tingkat frekuensi 0,64%, karena dengan tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.14

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik.

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	1	0,04
2	Setuju	4	16	0,64
3	Kurang Setuju	3	6	0,24
4	Tidak Setuju	2	1	0,04
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	0,04
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju tertinggi dengan tingkat frekuensi 0,64%, karena dengan bekerjasama sama yang baik maka, hubungan sesama rekan kerja pun sangat baik karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.15

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang tidak merasarendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	16	0,64
3	Kurang Setuju	3	6	0,24
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju tertinggi dengan tingkat frekuensi 0,64%, karena dengan merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan maka tetap bersemangat dalam menjalankan suatu pekerjaan tersebut karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya..

Tabel IV. 16

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang atasan selaluh memberi pujian pada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan.

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	3	0,12
2	Setuju	4	16	0,64
3	Kurang Setuju	3	6	0,24
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju tertinggi dengan tingkat frekuensi 0,64%, karena dengan seringnya diberi pujian oleh atasan maka karyawan harus menjalankan pekerjaannya dengan baik. Karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

Tabel IV.17

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden tentang setiap pekerjaan dilaksanakan dengan baik

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	4	0,16
2	Setuju	4	14	0,56
3	Kurang Setuju	3	6	0,24
4	Tidak Setuju	2	1	0,04
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			25	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju tertinggi dengan tingkat frekuensi 0,56%, dengan kemampuan karyawan mengelola pekerjaan dengan baik maka perusahaan tersebut berjalan dengan baik karena itu, tingkat frekuensinya lebih banyak jumlahnya.

A. Analisis Data

Berikut akan diuraikan hasil analisis sehubungan dengan data yang diperoleh dan tujuan dari penelitian ini. Dalam hal memecahkan permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan sekaligus untuk memperoleh jawaban berdasarkan hipotesis, maka dari data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian variabel, motivasi kerja karyawan (X) semangat kerja (Y) pegawai selanjutnya akan dianalisis.

Uji Instrumen

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah *korelasi product moment Pearson*. Data diolah dengan bantuan program SPSS versi 16.0 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran .

Tabel IV.18 Hasil Uji Validitas

Variabel		R_{hitung}	$r_{tabel} (5\%)$	Keterangan
Motivasi kerja karyawan				
X	Indikator X1.1	0,563	0,396	Valid
	Indikator X1.2	0,588	0,396	Valid
	Indikator X1.3	0,631	0,396	Valid
	Indikator X1.4	0,897	0,396	Valid
	Indikator X1.5	0,728	0,396	Valid
	Indikator X1.6	0,837	0,396	Valid
Semangat kerja karyawan				
Y	Indikator Y.1	0,897	0,396	Valid
	Indikator Y.2	0,798	0,396	Valid
	Indikator Y.3	0,614	0,396	Valid
	Indikator Y.4	0,811	0,396	Valid
	Indikator Y.5	0,901	0,396	Valid
	Indikator Y.6	0,728	0,396	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai R_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,396) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap item pertanyaan/indikator variabel motivasi, semangat kerja karyawan, berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkandinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran . Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam berikut:
Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan sebagaiberikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.922	12
------	----

Sumber : Lampiran 9

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai cronbach's alpha adalah 0,922 jauh diatas 0,6 menunjukkan relaibilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kosioner dapat diandalkan.

Uji Statistik

Dalam penelitian ini analisis statistik yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Sederhana dan analisis korelasi yaitu sebagai berikut :

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Persamaan yang digunakan dalam Regresi : $Y = a + bX$. Dengan menggunakan program SPSS 16, maka perhitungan regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.4

Hasil Perhitungan motivasi kerja karyawan terhadap semangatkerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VI F
	1(Constant)	3.496	2.966				1.179	.250		
Motivasi	.854	.130	.807	6.556	.000	.807	.807	.807	1.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Hasil olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 3.4 maka dapat di peroleh persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y = 3.496 + 0,854X$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 3,496, yang berarti bahwa jika ada variabel *independen* yaitu pengawasan motivasi maka semangat kerja sebesar 3,496 %.
2. Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,854 yang berarti bahwa setiap perubahan 1 % motivasi kerja, maka semangat kerja (Y) yang diperoleh akan mengalami peningkatan sebesar 0.854 % .

Uji Signifikansi

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dengan cara uji signifikansi (pengaruh nyata) antara variabel *dependen* dan variabel *independen* secara parsial. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh yang signifikan variabel

independen (motivasi) terhadap variabel *dependen* (semangat kerja), maka digunakan pengujian hipotesis uji-t pada ketentuan apabila p-value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak sebaliknya bila p-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Setelah variabel-variabel dapat diketahui melalui program SPSS 16, maka perumusan Ho dan Ha dapat ditulis sebagai berikut:

- Ho : Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Pada PT Adhyastha Palembang.
- Ha : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Pada PT Adhyastha Palembang.

Melalui perhitungan SPSS 16. Diperoleh hasil uji signifikansi sebesar:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.496	2.966		1.179	.250
Motivasi	.854	.130	.807	.556	.000

a. Dependent Variable: motivasi

0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Hal ini disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Adhyastha Palembang akan diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 3,496 + 0,854X$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan :

Nilai konstan sebesar 3,496 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pengawasa internal ada, maka semangat kerja pegawai pada PT Adhyastha Palembang akan meningkat sebesar 3,496. Dari hasil persamaan tersebut dapat diperoleh penjelasan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai pada PT Adhyastha Palembang, yang dapat diartikan motivasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada PT Adhyastha Palembang, koefisien sebesar 0,854. angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT Adhyastha Palembang.

Koefisien Determinasi

Tabel 19.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.807 ^a	.651	.636	2.00992	.651	42.984	1	23	.000	

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Hasil olahan SPSS 16

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh R sebesar 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independen* yaitu motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat dengan variabel *dependent* yaitu semangat kerja.

Untuk mengukur derajat kecocokan (Koefisien determinasi) diperoleh nilai R square adalah 0,651, artinya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap semangat kerja yang diperoleh sebesar 65,1%. sedangkan sisanya yaitu sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi person yang bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y dengan menggunakan SPSS 16, maka perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 20.
Hasil Perhitungan Korelasi
Correlations

		semangat Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	semangat Kerja	1.000	.807
	Motivasi	.807	1.000
Sig. (1-tailed)	Semangat Kerja	.	.000.
	Motivasi	.000	.
N	Semangat kerja	25	25
	Motivasi	25	25

Dari Tabel 3.6 menunjukkan nilai $r = 0,807$ dari hasil yang diperoleh diatas dapat dilihat adanya hubungan linier positif (kuat) yang artinya semakin besar motivasi maka akan meningkatkan semangat kerja. Dapat disimpulkan, bahwa motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada PT Adhyastha Palembang dapat ditarik kesimpulan motivasi sangat berpengaruh dan meningkatkan prestasi kerja karyawan maka ada dua bentuk motivasi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu:

- a. Motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri dalam diri pekerja sebagai individu.
- b. Sedangkan motivasi dalam bentuk ekstrintik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Saran.

- Pimpinan hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik formal maupun non formal, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya.
- Dalam era semakin kompetitif dewasa ini, maka pimpinan hendaknya menepatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya di bidang masing-masing secara tepat.
- Karyawa hendaknya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan dan masukan-masukan yang komunikatif, sehingga dapat menjadi semacam

umpan balik (feed back) semangat kerja yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

1. Siagian Dergibson , *Metode Statistika* (Jakarta: Gramedia, 2006), h.226
Hj.Ike Kusdyah Rachamati, *manajemen sumber daya manusia* Ed. 1 Yogyakarta, Andi.hal.1
2. Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi; Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2009),
3. Susilo Martoyo,. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakankelima, Bina Aksara, Bandung.
4. Handari, Nawawi, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, PenerbitGajah Mada University Press,Yogyakarta
5. Siswanto Sastrohadiwaryo,. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. BumiAksara, Jakarta.
6. Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 6,Cet.13; Jakarta: PT. Asdi Mahasatya,2006), hal. 151,155,156,168.