

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANTIMURUNG INDAH**



OLEH :

MUHAMMAD TAUFIQ HIDAYAT

NIM. 1861201065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTIMURUNG INDAH

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muslim Maros Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Melakukan Penelitian



OLEH :

MUHAMMAD TAUFIQ HIDAYAT

NIM. 1861201065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufiq Hidayat

Nomor Induk Mahasiswa : 1861201065

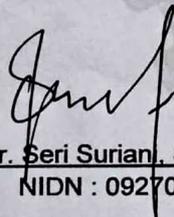
Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

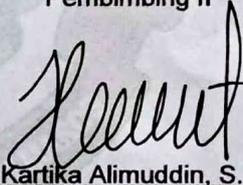
Maros, 07 September 2022

Pembimbing I



Dr. Seri Surian, S.E., M.SI
NIDN : 0927097001

Pembimbing II



Ibriati Kartika Alimuddin, S.E., MM
NIDN : 0920089101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIDN : 0931127803

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

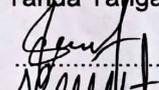
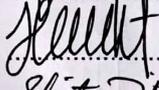
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANTIMURUNG INDAH**

disusun oleh:

MUHAMMAD TAUFIQ HIDAYAT
1861201065

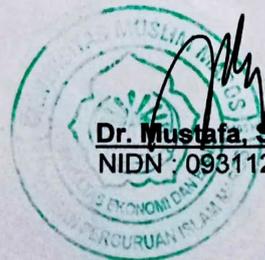
Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 20 Oktober 2022

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Seri Suriani, S.E.,M.Si.	Ketua	
Ibriati Kartika Alimuddin, S.E.,M.M	Anggota	
Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt.	Anggota	
Andi Risfan Rizaldi, S.E.,M.M	Anggota	

Maros, 24 Oktober 2022
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Mustafa, S.E.,M.Ak
NIDN / 0931127316



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Taufiq Hidayat
NIM : 1861201065
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi/tugas akhir ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan : (1) Plagiarisme; (2) Pencurian hasil karya milik orang lain; (3) Hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material; (4) Ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi/tugas akhir saya secara orisinil dan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara realitas, fakta, dan data ini, saya bersedia diproses oleh Tim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dengan sanksi berat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi ini.

Maros, 07 September 2022
Hormat saya,



Muhammad Taufiq Hidayat

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan segala bentuk nikmat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah”**, guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan dan memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis dibantu oleh berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pertama-tama, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak, terutama kepada kedua orang tua saya atas segala do'a, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanannya selama ini dalam mendidik, merawat, membesarkan, dan mendampingi penulis sehingga mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat-Nya kepada kalian.

Ucapan terima kasih juga penulis layangkan kepada Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.SI dan Ibu Ibriati Kartika Alimuddin, S.E., MM. selaku pembimbing I dan II atas waktu, bimbingan, motivasi, dan kesabarannya membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan Ibu. Amin.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. H. Muh. Ikram Idrus Nurdin, M. SI, selaku ketua Yayasan Universitas Muslim Maros
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, Msc.,Phd. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros
3. Bapak Dr. Mustafa, S.E., M.Ak, Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dian Hasdiana, S.E., M.Sc, Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1
5. Dosen-dosen yang telah memberikan ilmunya selama saya menempuh pendidikan di Universitas Muslim Maros.
6. Teman-teman kuliah di Universitas Muslim Maros atas do'a, dukungan serta segala bentuk kontribusi yang telah diberikan kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.
7. PT. Bantimurung Indah, atas izin dan kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Semoga segala kontribusi yang diberikan kepada penulis, senantiasa bernilai pahala disisi Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga sangat memungkinkan adanya kesalahan dan kekurangan baik dalam hal penyajian, maupun penulisannya. Untuk itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang kemudian terdapat dalam Skripsi ini, dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya. Amin.

Wassalamu' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 07 September 2022



Muhammad Taufiq Hidayat

ABSTRAK

MUHAMMAD TAUFIQ HIDAYAT. (“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah”), dibimbing oleh Seri Suriani dan Ibriati Kartika Alimuddin.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh, menganalisis, dan memahami hubungan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah (2) Untuk mengetahui pengaruh, menganalisis, dan memahami hubungan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah (3) Untuk mengetahui pengaruh dominan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Jenis data yang kemudian digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data primer yaitu berupa penyebaran kuesioner, dan data sekunder yaitu berupa buku, jurnal, dan data yang diperoleh penulis dari pihak perusahaan seperti data tentang karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, dan uji multikolinearitas. Uji instrumen penelitian atau kuesioner terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi terdiri dari analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi (r), dan uji koefisien determinasi (r^2). Uji Hipotesis terdiri dari Uji t (uji parsial).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Hipotesis 1 tidak terbukti atau ditolak. Artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap terhadap semangat kerja. H2 terbukti atau diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hipotesis 3 terbukti atau diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep-Konsep.....	9
2.1.1 Konsep Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Konsep Motivasi Kerja	15
2.1.3 Konsep Semangat Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pikir.....	33
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.4 Sumber Data	37
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Daxta.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	38

3.7 Uji Hipotesis	41
3.8 Definisi Operasional Variabel	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	49
4.4 Analisis.....	56
4.5 Pengujian Hipotesis	67
4.6 Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	54
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	60
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	60
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y).....	61
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	62
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	62
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y).....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.17 Analisis Regresi Berganda.....	63
Tabel 4.18 Uji Koefisien Korelasi	65
Tabel 4. 19 Interpretasi Koefisien Korelasi nilai r.....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi	66
Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.22 Uji t (Uji Parsial)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2 Surat Rekomendasi Izin Penelitian	85
Lampiran 3 Surat Persetujuan Izin Penelitian	86
Lampiran 4 Tabulasi Data Karakteristik Responden	87
Lampiran 5 Karakteristik Responden	89
Lampiran 6 Tabulasi Data Jawaban Responden	90
Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden	92
Lampiran 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif	93
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	94
Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas	94
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	95
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	95
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)	95
Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	96
Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	96
Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)	96
Lampiran 17 Hasil Analisis Regresi Berganda	96
Lampiran 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi	97
Lampiran 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	97
Lampiran 20 Hasil Uji t (Uji Parsial)	97
Lampiran 21 R Tabel	98
Lampiran 22 T Tabel	99
Lampiran 23 Dokumentasi Penelitian	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya untuk mencapai target atau tujuannya. Seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, maupun sumber daya manusia (SDM). Namun, yang terpenting dari sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia bertindak sebagai penggerak dan pengelola semua aktivitas dan sumber daya di dalam perusahaan. Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Najib (2020), bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang harus ada di dalam sebuah perusahaan, karena SDM berfungsi sebagai motor penggerak yang dapat menggerakkan faktor-faktor yang lainnya dengan tujuan untuk menjalankan segala jenis kegiatan yang terdapat di dalam perusahaan.

Seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berarti dan berfungsi sebagaimana mestinya tanpa adanya operator yang menggerakkan atau mengelola sumber daya tersebut. Oleh sebab itu, SDM memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa adanya SDM yang baik, tentunya perusahaan akan lebih sulit untuk mengelola segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan, sehingga tanpa adanya pengelolaan SDM yang baik dapat menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan perusahaan (Najib, 2020).

SDM dengan kualitas yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karena SDM yang berkualitas biasanya memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, SDM yang memiliki kualitas yang rendah, akan lebih memiliki kinerja

yang rendah pula. Maka dari itu, kualitas dari seorang SDM sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang menuntut kualitas dari seorang SDM, berarti perusahaan juga harus berupaya untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya. Dalam upaya tersebut, tentunya membutuhkan faktor atau hal-hal yang kemudian dapat mendorong kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, sebelum menuntut kualitas yang baik dari karyawannya, perusahaan harus mampu memperhatikan atau memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan dapat menjalankan kewajiban atau tugasnya dengan baik, sehingga terjadi *feedback* antara karyawan dengan pihak perusahaan. Karyawan yang kebutuhannya terpenuhi, akan memiliki gairah atau semangat dalam bekerja (Faisal, 2021).

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Endah Apriliyani (2019), bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan jika faktor tersebut terpenuhi maka hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

Menurut Busro (2018), semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Karyawan atau SDM yang memiliki semangat kerja yang tinggi, akan meningkatkan kemauan kerja yang lebih tinggi pula, sehingga segala pekerjaan yang mereka lakukan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya, karyawan dengan semangat kerja yang rendah lebih cenderung merasa kurang bergairah atau bahkan malas dalam bekerja. Ketika karyawan merasa malas, tentunya akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja

dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti perasaan puas terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dari seorang karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan pihak perusahaan dalam menunjang semangat kerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang timbul dalam diri seorang karyawan dalam bentuk perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka (Widayati *et al.*, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi, biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif (Eliyana *et al.*, 2019).

Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Tumbelaka, Al Habsji, dan Nimran (2016), bahwa karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berprestasi yang lebih baik dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Taufik Rahman (2018), Al Hakim, Woro Utari, C. Sri Hartati (2022), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Selain kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Erlina (2018), motivasi kerja pada dasarnya merupakan suatu keadaan atau perilaku individu atau seseorang yang menimbulkan suasana senang yang kemudian akan merangsang seseorang tersebut untuk bekerja dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang

memiliki motivasi kerja yang baik, tentu akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan kurang baik, hal tersebut akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan karena dengan berkurangnya motivasi kerja dari karyawan, maka semangat kerjanya dapat menurun pula. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yetty Komala Sari (2020), Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2020), dan lin Afriani (2020), bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Oleh sebab itu, SDM dalam suatu perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan agar kinerja organisasi dapat meningkat. Motivasi kerja tentunya harus diciptakan jika ingin aktivitas atau proses bekerja berjalan sebagaimana mestinya. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan pula (Idrus, 2020).

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu permasalahan tersendiri yang kemudian harus diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karyawan atau SDM itu sendiri. Dengan demikian, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersinergi sangat berpengaruh terhadap karyawan. Kedua hal tersebut memiliki peran untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Semakin puas karyawan, pun semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin semangat karyawan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika kedua hal tersebut kurang baik, maka semangat kerja karyawan akan menurun pula. Oleh sebab itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan permasalahan ataupun kebutuhan dari

karyawannya, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut, tentu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena semangat kerja karyawan dapat meningkat sejalan dengan meningkatnya pula kinerja dan produktivitas karyawan sehingga target perusahaan lebih mudah untuk tercapai.

Mengingat pentingnya hal tersebut, namun masih ada saja beberapa perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja dari karyawannya. Seperti suatu fenomena yang kemudian penulis temukan di objek penelitian dalam hal ini PT. Bantimurung Indah, Kabupaten Maros. Dimana, beberapa karyawan di perusahaan tersebut mengeluh dan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka. Perasaan kurang puasnya karyawan tersebut dikarenakan beberapa faktor internal perusahaan, faktor tersebut seperti kepuasan terhadap imbalan atau gaji yang mereka terima dianggap belum sesuai, sehingga beberapa karyawan di perusahaan tersebut terlihat kurang bergairah dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bersemangat dalam bekerja. Kurang puasnya karyawan di perusahaan tersebut tidak hanya berfokus pada perihal gaji saja, tetapi ada faktor internal lain dari perusahaan seperti kurang puasnya beberapa karyawan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan lain yang membuat karyawan satunya cenderung lebih bekerja keras dibandingkan dengan karyawan yang lain jika mereka bekerja dalam satu shift.

Hal tersebut tentunya tidak terjadi begitu saja jika tidak ada hal yang kemudian mempengaruhi. Karena seorang karyawan yang memiliki kinerja atau bahkan semangat kerja yang rendah, memiliki motivasi kerja yang rendah pula. Namun, jika motivasi kerja karyawan tinggi, tentunya semangat kerja juga akan

meningkat. Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Idrus (2020), bahwa ketika kepuasan kerja dan motivasi kerja dari karyawan tercapai, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Selain hal tersebut, berkurangnya motivasi kerja dari karyawan di perusahaan tersebut juga dapat tercermin dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tersebut, seperti beberapa karyawan yang kerap terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya. Dengan adanya permasalahan tersebut tentu akan memberikan implikasi yang kurang baik bagi perusahaan karena dengan berkurangnya motivasi kerja karyawan tersebut dapat membuat karyawan cenderung malas dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi dan semangat kerja rendah, biasanya memiliki kinerja yang cenderung rendah pula.

Oleh sebab itu, penting bagi pihak perusahaan untuk mengatasi hal tersebut karena berkurangnya kepuasan kerja dari karyawan, tentu akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap semangat kerja, bahkan terhadap motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu, peran dari seorang pimpinan atau pihak perusahaan sangat dibutuhkan untuk dapat melihat segala fenomena atau permasalahan yang kemudian terjadi di dalam perusahaan dan mengatasinya sedini mungkin agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis :

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja

karyawan, dan dapat digunakan pula sebagai bahan referensi di bidang penelitian yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep-Konsep

2.1.1 Konsep Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional (bahagia) atau optimis yang berasal dari penilaian tentang pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Padnamabhan, 2021). Sedangkan menurut Huang (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan sebagai pemenuhan atau pemuasan kebutuhan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang.

Menurut Gibson (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Hoppok dan Spiegler (1938), mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan psikologis, fisiologis, maupun

keadaan lingkungan yang memungkinkan pekerja mengakui bahwa mereka senang terhadap pekerjaan mereka.

Robbins (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing (2018), teori tentang kepuasan kerja ada tiga yaitu :

1. Teori *Discrepancy*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Manullang, 2018).

Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori *Equity*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Menurut teori ini, puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Karlins (2018) menyebutkan bahwa dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu "*dissatisfier atau hygiene factors dan satisfyer atau motivators*". *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators* merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Asas adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Penempatan yang tepat sesuai keahlian

2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian

Penempatan kerja (*placement*) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut.

3. Berat-ringannya pekerjaan

Ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab mengurus banyak tenaga dan pikiran.

4. Suasana dan lingkungan kerja

Suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kondisi kerja yang mendukung

Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah dilihat sebagai

adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.2 Konsep Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*) (Pramesti, 2017). Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menggerakkan seseorang dari dalam ataupun dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan agar mendapatkan hasil kerja yang baik demi tercapainya suatu tujuan (Arisanti, Santoso dan Wahyuni, 2019).

Motivasi adalah kekuatan atau daya yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, mendorong dan meningkatkan kemauan mereka untuk bekerja. Manajer yang ingin memotivasi karyawannya tentunya harus menyadari perbedaan pribadi, memberikan *feedback* tentang target yang ingin dicapai, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, mengaitkan penghargaan dengan kinerja. Penghargaan ekonomi memang sesuatu yang penting, tetapi uang bukanlah segalanya. Tetapi menghargai keberhasilan karyawan merupakan cara memotivasi dengan biaya serendah-rendahnya. Perlu dicatat bahwa kecerdikan dapat tunduk pada sebuah pujian (Donmez, 2013).

Adair (2013), berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya merupakan suatu pendorong. Memotivasi berarti memberikan seseorang suatu insentif dan motif guna melakukan tindakan atau pekerjaan apapun. Motivasi merupakan rangkuman dari semua faktor yang menggerakkan seseorang.

Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal pada diri individu, yang menyebabkan timbulnya semangat dan ketekunan dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu (Jayawarna *et al*, 2013). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Honore dalam Chien *et al.*, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang kemudian dapat mendorong, menggerakkan serta meningkatkan kemauan seseorang untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Saraan (2017), teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan seseorang yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan tentang kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal ini

memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

a. Teori Motivasi Klasik

Teori Motivasi Klasik (teori kebutuhan tunggal) dikemukakan oleh Frederic Winslow Taylor. Menurut teori ini, motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Dengan kata lain, semakin tinggi gaji yang diterima maka semakin semangat mereka dalam bekerja.

b. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang berpendapat bahwa seseorang termotivasi untuk memenuhi lima level kebutuhan, yaitu :

1. Physiological Needs

Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang kemudian merangsang seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat.

2. Safety and Security Needs

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Affiliation or acceptance needs (Belongingness)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil.

4. Esteem or Status Needs

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

5. Self Actualization

Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai oleh orang lain.

c. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Maintenance Factors

Faktor ini merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang

berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi, meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dan rumah dinas, maupun tunjangan lainnya.

2. Motivation Factors

Faktor ini merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan suatu pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya : kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

d. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena hal ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat seseorang dalam bekerja sebab setiap orang menginginkan Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat ia hidup dan bekerja,

kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karyawan karena hal ini dapat merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

e. Teori ERG

Existence, Relatedness, and Growth (ERG) merupakan teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ini merupakan penyempurna dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. Teori ERG ini dianggap oleh para ahli lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Alderfer mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *physiological needs* dan *safety needs* dari Maslow.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat. Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *love needs* dan *esteem needs* dari Maslow.

3. Kebutuhan akan kemajuan

Kebutuhan ini adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2. Teori Proses

Teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan tentang bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan dicapai. Jika bekerja baik saat ini maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam berbagai proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

Teori proses ini, dikenal atas :

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk bekerja dengan giat tergantung dari hubungan timbal balik atau kesesuaian antara apa yang diinginkan dan butuhkan dengan hasil pekerjaan itu sendiri.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menyebutkan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan

adil. Jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Pengukuhan positif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku jika terjadi pengukuhan negatif secara bersyarat.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

1. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan rasa tanggung jawab serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tujuan akhir dari motivasi adalah untuk merealisasikan citra pribadi (*self concept*). Yaitu untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya untuk memburu apapun yang diinginkannya, dan mencoba untuk merealisasikan ide subyektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran obyektif (Pramesti, 2017).

2. Manfaat Motivasi

Menurut Sardiman dalam Chairiah (2021), manfaat motivasi ada 3, yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang seharusnya dilakukan guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan apa yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.2.4 Sumber Motivasi

Menurut Suhardi (2013), ada 2 sumber motivasi yaitu :

1. Motivasi instrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa ada pengaruh apa pun dari luar. Motivasi ini juga lebih mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya motivasi dari orang lain.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau pengaruh dari lingkungan luar. Motivasi ini biasanya digunakan untuk memicu seseorang agar termotivasi. Motivasi jenis ini biasanya seperti : gaji besar, bonus, insentif, pujian, penghargaan, jabatan, dan lain sebagainya.

2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Adha *et al.*, (2019), indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang di tempat kerja, seperti fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, dan bahaya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan Bersama dalam masyarakat. Kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya seperti interaksi yang baik sesama

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai seseorang, contohnya seperti kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan akan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya seperti motivasi dari pimpinan.

2.1.3 Konsep Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalau berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Jannah, 2019).

Menurut Nitisemito (2015), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Murdani (2012), Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2015), semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan keadaan pikiran positif karyawan yang terdiri dari perpaduan emosi dan sikap yang kemudian menghasilkan energi tingkat tinggi, semangat, dan kemauan yang tinggi untuk bekerja dengan baik untuk

kinerja organisasi (Kanimozhi dan Vinothkumar, 2018). Haddock (2010), menyebutkan bahwa semangat kerja mengacu pada perasaan positif dan mendukung karyawan terhadap organisasi mereka. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan mental seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu pekerjaan secara efisien dan efektif.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. (Basri dan Rauf, 2021).

Dari beberapa pendapat tentang semangat kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kemauan maupun perasaan senang dan bahagia seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat terselesaikan dan sebagainya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

2.1.3.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015), cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. pengertian cukup disini relative, artinya dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani antara lain adalah menyediakan tempat ibadah, rekreasi dan sebagainya.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal seperti itu maka perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai, seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya.

6. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan, hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawan, maka berarti semangat kerjanya dapat pula ditingkatkan.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Makmur (2020), indikator semangat kerja sebagai berikut :

1. Absensi

Dengan tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan semangat kerja karyawan juga tinggi, hal demikian diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

2. Kerja sama

Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesiapan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai masuk jam kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan berbagai peraturan tidak tertulis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Taufik Rahman	2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Karyawan PT. Nusantara Jaya (BNJM) Kabupaten Tabalong.	1. Nilai adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,218 atau 21,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Bangun variabel semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X) sebesar 21,8%, sedangkan sisanya 87,2% dipengaruhi oleh variabel lain. 2. Variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Variabel semangat kerja (Y).

2.	Al Hakim, Woro Utari, C. Sri Hartati	2022	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel semangat kerja.
3.	Yetty Komala Sari	2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Pegawai Kantor Balai Diklat Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (semangat kerja).
4.	Nova Syafrina, Sudarmin Manik	2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Pegawai Honoror Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	Hasil uji-t dan regresi linear menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.
5.	Iin Afrina	2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU CV. Lancar Jaya Timur	Korelasi antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU diperoleh angka $r = 0,551$. Maka terdapat pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU Timur.

6.	Lüleci Caner, Adil Çoruk	2018	The Relationship between Morale and Job Satisfaction of Teachers in Elementary and Secondary Schools	Hasil menunjukkan tingkat tinggi atau semangat kerja dan kepuasan kerja Sekolah Dasar.	penelitian bahwa positif atau antara kerja dan guru
7.	Dewi Kurniawati, Dian Riskarini, Lies Putriana, Devita	2021	The Influence Of Work From Home And Motivation On Morale And Their Impact On Employee Work Productivity	Hasil menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	penelitian bahwa memiliki dan terhadap kerja
8.	Nadia Saleem, Fakhra Aziz, Uzma Quraishi	2019	Morale and Job Satisfaction of University Teachers: A Case from Pakistani Universities	Hasil menunjukkan terdapat korelasi positif atau kerja berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja.	penelitian bahwa secara kepuasan secara terhadap

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Jannah, 2019).

2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan psikologis, fisiologis, maupun keadaan lingkungan yang memungkinkan pekerja mengakui bahwa mereka senang terhadap pekerjaan mereka (Hoppok dan Spiegler, 1938). Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2017).

Penelitian yang kemudian dilakukan oleh Taufik Rahman pada tahun 2018 tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh Al Hakim, Woro Utari, dan C. Sri Hartati pada tahun 2022 juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

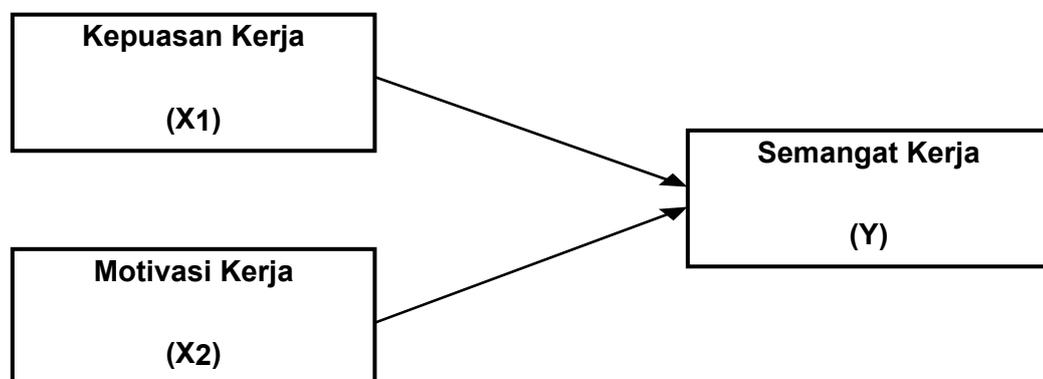
Penelitian yang dilakukan Lüleci Caner dan Adil Çoruk (2018) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan semangat kerja. Nadia Saleem, Fakhra Aziz, Uzma Quraishi (2019) juga pernah melakukan penelitian yang hampir sama dan juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Semangat Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan suatu keadaan atau perilaku individu atau seseorang yang menimbulkan suasana senang yang kemudian akan merangsang seseorang tersebut untuk bekerja dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, tentu akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Erlina, 2018).

Penelitian yang dilakukan Yetty Komala Sari pada tahun 2020, tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2020), dan lin Afriani (2020) yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kurniawati, Dian Riskarini, Lies Putriana, dan Devita (2021) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis, berikut disajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah
3. Motivasi kerja (X2) berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bantimurung Indah yang beralamat di Jl. Dr. Sam Ratulangi No.163, Kelurahan Allepolea, Kecamatan Lau, Kabupaten Maros.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, yaitu pada bulan Februari-Juli 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian (Suryani dan Hendryadi, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bantimurung Indah, yaitu sebanyak 50 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan (Suryani dan Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 orang karyawan dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Merupakan karyawan PT. Bantimurung Indah (Baik karyawan tetap, kontrak, maupun karyawan harian).
2. Telah bekerja selama 1 tahun.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015), sumber data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini, data diperoleh penulis langsung dari objek penelitian melalui observasi dan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden dalam hal ini karyawan PT. Bantimurung Indah.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015), sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Sumber data ini diperoleh peneliti dari pihak perusahaan, seperti data tentang karyawan.

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan cara menggunakan dan mempelajari literatur atau bahan bacaan seperti buku, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang akan penulis teliti.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain (responden) untuk dijawabnya (Suryani dan Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud akan membagikan kuesioner (angket) yang berhubungan dengan penelitian kepada karyawan PT. Bantimurung Indah.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang telah berlaku untuk umum atau generalis (Sugiyono, 2013).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Suryani dan Hendryadi, 2015).

3.6.3 Uji Kualitas Data

3.6.3.1 Uji Validitas

Menurut Noor (2012), uji validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian atau tidak.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2012), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan di dalam kuesioner.

3.6.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sari, 2017).

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

b_0 : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

e : Standar Error

3.6.5 Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah salah satu metode dalam teknik analisis korelasi yang bertujuan untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antar dua variabel (Ibnu, 2022).

Tabel 3.1

Interpretasi Koefisien Korelasi nilai r

No.	Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur atau mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Dewi, 2018).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Suryani dan Hendryadi, 2015).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kesesuaian imbalan yang mereka terima dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.	1. Kondisi kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung	Likert

2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang kemudian dapat mendorong, menggerakkan serta meningkatkan kemauan seseorang untuk bekerja dengan lebih baik demi mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan akan dorongan mencapai tujuan 	Likert
3.	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah perasaan senang seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka yang membuat mereka memiliki kemauan dan gairah dalam bekerja sehingga kinerja mereka dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan lebih mudah tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Kerja sama 3. Kepuasan kerja 4. Kedisiplinan 	Likert

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Bantimurung Indah merupakan salah satu anak perusahaan dari Bosowa Group dengan status sebagai perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang kemudian bergerak dalam bidang industri pengolahan rumput laut. Perusahaan ini terletak di Jl. Dr. Sam Ratulangi No.163, Kelurahan Allepolea, Kecamatan Lau, Kabupaten Maros.

Perusahaan ini didirikan secara resmi pada tanggal 20 Agustus 1976 di Kabupaten Maros, oleh Bapak H. Muaidi yang kemudian mengalami pengalihan saham kepada Bapak H.M. Aksa Mahmud sebagai Direktur Utama dan Ny. Ramlah Aksa sebagai Komersial Utama dari PT. Bosowa Group.

Pendirian perusahaan ini didasarkan dengan akter notaris No.40 tahun 1976 oleh Prof. Teng Tjin Leng, SH dan telah terdaftar pada kantor Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (BKPMRI). Pendirian perusahaan telah mendapat persetujuan dari departemen kehakiman RI. Nomor. Y.A. 5/528/12, tanggal 25 November 1976.

Saat ini PT. Bantimurung Indah memproduksi rumput laut jenis *Alkali Treated Cottonii*, *semi Refined Carrageenan* dan *Dried Seaweed* baik dari jenis *E. Cottani* maupun *E. Spinosum*. Pemasaran produk tersebut sudah tersebar keberbagai negara di kawasan Eropa barat termasuk Perancis, Inggris dan Spanyol, demikian pula sampai ke Amerika latin yakni Argentina dan chili.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.1.1 Visi Perusahaan

Visi PT. Bantimurung Indah adalah, “Menjadi perusahaan industri terkemuka di Asia”.

4.1.1.1 Misi Perusahaan

Misi PT. Bantimurung Indah adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir
3. Menggunakan teknologi yang lebih efisien, aman dan ramah lingkungan
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan secara profesional.

4.1.3 Sumber Daya Perusahaan

PT Bantimurung Indah di pimpin oleh seorang CEO (*Chief Executive Officer*) sekaligus pemilik perusahaan Bosowa Group. CEO (*Chief Executive Owners*) menunjuk CE (*Chief Executive*) untuk mewakilinya dalam mengawasi dan mengkoordinir perusahaan, *CE (Chief Executive)* menunjuk Head pada masing-masing anak perusahaan untuk mewakilinya mengawasi perusahaan, Head membawahi 4 Departemen, yaitu Departemen keuangan, Departemen Produksi, Departemen Pengadaan, dan Departemen *Human Resource Development* (HRD).

Departemen keuangan dipimpin oleh chief keuangan, chief administrasi umum. Departemen produksi ditangani oleh chief produksi. Chief keuangan membawahi bagian accounting, pembukuan bendahara/kasir dan administrasi pajak.

Chief Administrasi umum dan personalia membawahi bagian Administrasi, operator komputer dan satpam sedangkan chief logistik/pengadaan membawahi bagian pembelian bahan baku. Chief produksi membawahi bagian koordinasi Mesin. Chief Quality Assurance (QA) membawahi bagian Quality Control, obat/bahan kimia dan administrasi laboratorium

Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing Departemen di atas yaitu :

1. CE (*Chief Executive*)

Bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinir *head* yang bertugas atas kelancaran kegiatan perusahaan.

2. HEAD

Bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinir kegiatan operasional departemen-departemen yang berada di dalam perusahaan.

3. PDCA

Bertugas untuk mengawal penyusunan rencana kerja perusahaan tiap tahunnya dan mengumpulkan data dari masing-masing departemen untuk dilaporkan setiap bulannya sudah sejauh mana pencapaian target yang dihasilkan oleh perusahaan dan memantau proses berjalannya suatu program kerja.

4. FINANCE

Bertugas untuk mengumpulkan laporan dari accounting, pembukuan, bendahara/kasir, administrasi pajak, kemudian memeriksa dan melaporkannya kepada PDCA dan Head. Divisi Finance membawahi :

1. Marketing, bertugas mencari informasi pasar, mengirim barang sesuai dengan pesanan ke konsumen serta mengurus berkas pengiriman.

2. Accounting, bertugas untuk menyusun anggaran kas perusahaan, membuat laporan keuangan perusahaan, membuat laporan kondisi keuangan perusahaan, membuat laporan pembayaran pajak serta mencari pemecahan atas masalah keuangan perusahaan.
3. Verifikasi, bertugas untuk mencatat pengeluaran perusahaan, pengiriman dan penerimaan surat transaksi perusahaan, pembayaran hutang perusahaan dan penerimaan tagihan piutang.
4. Kasir, bertugas untuk membayar gaji karyawan, dan mencatat transaksi bank.
5. Warehouse, bertugas mencatat dan mengawasi proses pencatatan keluar masuknya barang di gudang.

5. PLANT

Bertugas melakukan pengawasan selama proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai barang siap di ekspor. Divisi Plant membawahi :

1. Produksi, bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinir kegiatan produksi, serta membuat laporan dan mencatat hasil kegiatan untuk dilaporkan kepada Chief produksi untuk diteruskan kepada Head.
2. Maintenance, bertugas untuk mengontrol kelayakan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan. Baik melakukan perawatan, maupun perbaikan serta melaporkan hasil kegiatannya kepada Head.
3. Laboratorium, bertugas untuk menganalisa bahan baku, hasil produksi, dan bahan pembantu yang digunakan apakah telah sesuai dengan standar mutu atau perlu perbaikan, kemudian membuat laporan hasil kegiatan untuk dilaporkan ke Chief untuk dipertanggungjawabkan selanjutnya kepada Head.

6. PROCUREMENT

Bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinir kegiatan pembelian bahan baku, gudang/timbangan dan melaporkan hasil kegiatan kepada Head. Divisi Procurement membawahi :

1. Purchasing, bertugas untuk mencatat dan membuat laporan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pembelian bahan baku dan memeriksa stok bahan baku.
2. Logistik, bertugas untuk mencatat barang yang masuk ke gudang dan menimbang barang hasil produksi kemudian di simpan di gudang.

7. HRD (*Human Resource Development*)

Bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinir kegiatan administrasi, operator komputer, dan satpam serta bertanggung jawabkan hasilnya kepada Head. Divisi HRD (*Human Resource Development*) membawahi :

1. Umum, bertugas membuat laporan tentang jumlah karyawan yang ada dan masih dibutuhkan, mengusulkan penerimaan/pemberhentian karyawan, mengawasi absen karyawan harian, serta membuat laporan-laporan kegiatan perusahaan dalam komputer sebagai dokumen perusahaan.
2. Satpam/Security, bertugas untuk menjaga keamanan perusahaan dan mengawasi setiap tamu perusahaan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden pada PT. Bantimurung Indah. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

Penyajian tabel statistik dipisahkan berdasarkan karakteristik responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel karakteristik responden sebagai berikut :

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	52.0	52.0	52.0
	Perempuan	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 52%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

4.2.2 Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	16.0	16.0	16.0
	31-40 Tahun	9	18.0	18.0	34.0
	41-50 Tahun	17	34.0	34.0	68.0
	51-60 Tahun	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, umur 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, umur 41-50 tahun sebanyak 17

orang atau sebesar 32%, dan umur 51-60 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 32%.

4.2.3 Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	29	58.0	58.0	58.0
	11-20 Tahun	1	2.0	2.0	60.0
	21-30 Tahun	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 58%, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, dan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40%.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden terhadap indikator dan skor perhitungan untuk variabel dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

4.3.1 Tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Skor	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	5	10.0	43	86.0	2	4.0	-	-	-	-	203	4.06
2	8	16.0	42	84.0	-	-	-	-	-	-	208	4.16
3	12	24.0	37	74.0	1	-	-	-	-	-	211	4.22
Total skor & total rata-rata											622	4.14

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada PT. Bantimurung Indah dengan penyebaran 50 kuesioner yang terdiri dari 3 (tiga) butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X1), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator ke 3 dengan pernyataan “Rekan kerja saya sangat membantu dan mendukung saya dalam bekerja”. Dalam pernyataan ini, kategori setuju paling dominan (74%). Artinya bahwa rata-rata responden merasa rekan kerja mereka mampu bekerja sama dengan baik dan mendukung mereka dalam bekerja. Disusul indikator ke 2 dengan pernyataan “Saya akan merasa puas jika gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan”, memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (84%) yang berarti bahwa, karyawan akan merasa puas jika gaji yang diterima telah sesuai dengan apa yang diharapkan. Tanggapan terendah yaitu pada indikator 1 dengan pernyataan “Saya merasa nyaman dengan kondisi atau suasana di lingkungan tempat saya bekerja” memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (86%) yang berarti bahwa, karyawan merasa nyaman dengan kondisi atau suasana di lingkungan tempat kerja.

Total skor yang diperoleh dari tanggapan responden pada tabel 4.4 di atas adalah sebesar 622. Jika diklasifikasikan menjadi lima kategori tingkatan, maka rentang skor antar tingkatan dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

Nilai skor terendah : $1 \times 3 \times 50 = 150$

Nilai skor tertinggi : $5 \times 3 \times 50 = 750$

Berdasarkan perhitungan skor di atas, maka rentang nilai (*range*) adalah sebesar 600 ($750 - 150$) yang kemudian dibagi menjadi lima bagian ($600/5$), sehingga menghasilkan rentang nilai masing-masing kategori sebesar 120.

Range skor : 150 - 270 (Sangat Rendah)

271 - 391 (Rendah)

391 - 512 (Cukup)

513 - 633 (Tinggi)

634 - 754 (Sangat Tinggi)

Berdasarkan *range* skor di atas, dapat diketahui bahwa total skor kepuasan kerja adalah sebesar 622 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa, frekuensi kepuasan kerja karyawan PT. Bantimurung Indah juga termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, sesuai dengan perhitungan skor rata-rata menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan di PT. Bantimurung Indah berada pada kategori tinggi karena memiliki nilai total rata-rata yaitu 4.14 yang termasuk dalam kategori tinggi, terutama mengenai rekan kerja yang mendukung dengan skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.22. Namun masih ada yang kemudian perlu mendapat perhatian yaitu mengenai kondisi atau suasana di lingkungan tempat karyawan bekerja, dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4.06.

4.3.2 Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Skor	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	4	8.0	45	90.0	1	2.0	-	-	-	-	203	4.06
2	10	20.0	39	78.0	1	2.0	-	-	-	-	209	4.18
3	23	46.0	25	50.0	-	-	2	4.0	-	-	219	4.38
4	1	2.0	15	30.0	9	18.0	25	50.0	-	-	142	2.84
5	12	24.0	34	68.0	4	8.0	-	-	-	-	208	4.16
Total skor & total rata-rata											981	3.93

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada PT. Bantimurung Indah dengan penyebaran 50 kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator ke 3 dengan pernyataan "Saya mendapat perlakuan yang baik dari atasan maupun sesama karyawan di tempat kerja". Dalam pernyataan ini, kategori setuju paling dominan (25%). Artinya bahwa rata-rata responden merasa telah mendapat perlakuan yang baik dari atasan atau sesama rekan kerja yang juga berarti bahwa kebutuhan sosial karyawan seperti interaksi yang baik telah terpenuhi. Kemudian disusul indikator ke 2 dengan pernyataan "Saya merasa aman di tempat saya bekerja" memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (78%). Selanjutnya indikator ke 5 dengan pernyataan "Saya mendapat motivasi atau dorongan dari pimpinan di tempat saya bekerja" memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (68%). Selanjutnya indikator 1 dengan pernyataan "Fasilitas atau alat penunjang saya dalam bekerja telah sesuai dengan kebutuhan saya" memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (90%). Tanggapan terendah yaitu pada indikator ke 4 dengan pernyataan "Saya telah mendapat penghargaan atas apa yang telah saya capai di tempat saya bekerja" yang memperoleh tanggapan dengan kategori tidak setuju paling dominan yang artinya bahwa karyawan merasa belum mendapat penghargaan atas apa yang telah dicapai di dalam perusahaan.

Total skor yang diperoleh dari tanggapan responden pada tabel 4.4 di atas adalah sebesar 981. Jika diklasifikasikan menjadi lima kategori tingkatan, maka rentang skor antar tingkatan dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

Nilai skor terendah : $1 \times 5 \times 50 = 250$

Nilai skor tertinggi : $5 \times 5 \times 50 = 1250$

Berdasarkan perhitungan skor di atas, maka rentang nilai (*range*) adalah sebesar 1000 ($1250 - 250$) yang kemudian dibagi menjadi lima bagian ($1000/5$), sehingga menghasilkan rentang nilai masing-masing kategori sebesar 200.

Range skor : 250 - 450 (Sangat Rendah)

451 - 651 (Rendah)

652 - 852 (Cukup)

853 - 1053 (Tinggi)

1054 - 1254 (Sangat Tinggi)

Berdasarkan *range* skor di atas, dapat diketahui bahwa total skor motivasi kerja adalah sebesar 981 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa, frekuensi motivasi kerja karyawan PT. Bantimurung Indah juga termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, sesuai dengan perhitungan skor rata-rata menunjukkan bahwa Motivasi Kerja karyawan di PT. Bantimurung Indah berada pada kategori tinggi karena memiliki nilai total rata-rata yaitu 3.93 yang termasuk dalam kategori tinggi, terutama mengenai kebutuhan sosial karyawan seperti interaksi yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan dengan skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.38. Namun masih ada yang kemudian perlu mendapat perhatian yaitu mengenai kebutuhan karyawan akan penghargaan seperti pujian atas pencapaian karyawan, dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 2.84.

4.3.3 Tanggapan responden terhadap variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Skor	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	6	12.0	43	86.0	1	2.0	-	-	-	-	205	4.10
2	4	8.0	45	90.0	1	2.0	-	-	-	-	203	4.06
3	1	2.0	8	16.0	9	18.0	32	64.0	-	-	128	2.56
4	3	6.0	46	92.0	1	2.0	-	-	-	-	202	4.04
Total skor & total rata-rata											738	3.70

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada PT. Bantimurung Indah dengan penyebaran 50 kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja (Y), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator 1 dengan pernyataan “Saya selalu hadir dalam pekerjaan saya”. Dalam pernyataan ini, kategori setuju paling dominan (86%) yang berarti bahwa rata-rata responden merasa memiliki tingkat kehadiran yang baik dalam pekerjaan. Disusul indikator ke 2 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain” memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (90%). Selanjutnya disusul indikator ke 4 dengan pernyataan “Saya telah mematuhi seluruh peraturan yang ada di dalam perusahaan” memperoleh tanggapan dengan kategori setuju paling dominan (92%). Kemudian tanggapan terendah yaitu pada indikator ke 3 dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan kepada saya” yang memperoleh tanggapan dengan kategori tidak setuju paling dominan (64%) yang berarti bahwa karyawan belum merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan.

Total skor yang diperoleh dari tanggapan responden pada tabel 4.4 di atas adalah sebesar 738. Jika diklasifikasikan menjadi lima kategori tingkatan,

maka rentang skor antar tingkatan dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

Nilai skor terendah : $1 \times 4 \times 50 = 200$

Nilai skor tertinggi : $5 \times 4 \times 50 = 1000$

Berdasarkan perhitungan skor di atas, maka rentang nilai (*range*) adalah sebesar 800 ($1000 - 200$) yang kemudian dibagi menjadi lima bagian ($800/5$), sehingga menghasilkan rentang nilai masing-masing kategori sebesar 160.

Range skor : 200 - 360 (Sangat Rendah)

361 - 521 (Rendah)

522 - 682 (Cukup)

683 - 843 (Tinggi)

844 - 1004 (Sangat Tinggi)

Berdasarkan *range* skor di atas, dapat diketahui bahwa total skor semangat kerja adalah sebesar 738 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa, frekuensi semangat kerja karyawan PT. Bantimurung Indah juga termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, sesuai dengan perhitungan skor rata-rata menunjukkan bahwa Semangat Kerja karyawan di PT. Bantimurung Indah berada pada kategori tinggi karena memiliki nilai total rata-rata yaitu 3.70 yang termasuk dalam kategori tinggi, terutama mengenai tingkat absensi atau kehadiran yang tinggi dalam pekerjaan dengan skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.10. Namun masih ada yang kemudian perlu mendapat perhatian yaitu mengenai kepuasan karyawan atas apa yang telah diberikan perusahaan, dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 2.56.

4.4 Analisis

4.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan alat analisis yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul atau tanggapan responden terkait pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja (X1)	50	4	11	15	622	12.44	.140
Motivasi Kerja (X2)	50	10	15	25	981	19.62	.308
Semangat Kerja (Y)	50	4	11	15	622	12.44	.140
Valid N (listwise)	50						

Sumber : Output SPSS Versi 25

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja (X1)	50	.993	.986	1.475	.337	1.656	.662
Motivasi Kerja (X2)	50	2.175	4.730	.116	.337	.175	.662
Semangat Kerja (Y)	50	1.479	2.186	1.459	.337	3.863	.662
Valid N (listwise)	50						

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tampilan tabel hasil olah data di atas menunjukkan jumlah responden (N) adalah sebanyak 50 orang, dari 50 responden di atas menghasilkan nilai minimum kepuasan kerja (X1) adalah 11, motivasi kerja (X2) adalah 15, dan semangat kerja (Y) adalah 11. Nilai maksimum kepuasan kerja (X1) adalah 15, motivasi kerja (X2) adalah 25, dan semangat kerja (Y) adalah 20.

Nilai range merupakan selisih dari nilai minimum dan maksimum yaitu sebesar kepuasan kerja (X1) adalah 4, motivasi kerja (X2) adalah 10, dan semangat kerja (Y) adalah 9. Nilai sum merupakan penjumlahan dari nilai kepuasan kerja (responden) yaitu sebesar 622, motivasi kerja sebesar 981, dan semangat kerja sebesar 738. Rata-rata nilai dari responden (mean) sebesar 12.44, 19.62, 14.76.

Skewness (kemiringan) dan kurtosis (keruncingan) merupakan ukuran untuk melihat apakah data kepuasan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemiringan dari data sementara, kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dapat berdistribusi normal jika mempunyai nilai skewness dan kurtosis yang mendekati nol. Tampilan tabel hasil olah data di atas menunjukkan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing pada variabel kepuasan kerja (X1) yaitu 1.475 dan 0.116, variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0.116 dan 0.175, dan variabel semangat kerja (Y) yaitu 1.459 dan 3.863.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09633706
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.061
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.269
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0.269. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi dengan normal, artinya data yang didapatkan memiliki sebaran data yang merata dan mewakili populasi. Karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik, dan sifat populasi hendaknya bersifat normal.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100		
	Kepuasan Kerja	.263	.171	.177	1.534	.132	.882	1.134
	Motivasi Kerja	.401	.078	.589	5.118	.000	.882	1.134

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance*, menunjukkan tidak ada variabel bebas dengan nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,882. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak adanya nilai VIF dari variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10,00 dengan nilai VIF masing-masing variabel bebas yaitu 1.134. Berdasarkan hasil perhitungan dari nilai *Tolerance* dan VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Kualitas Data

4.4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid instrumen yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka instrumen tidak valid.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,809	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,804	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,847	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Kepuasan Kerja (X1) melalui uji validitas yang terdiri dari 3 butir pernyataan dengan 50 sampel. Pada pernyataan 3, rekan kerja sangat membantu dan mendukung dalam bekerja memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,847 yang berarti, karyawan merasa rekan kerja mereka sangat membantu dan mendukung mereka dalam bekerja.

Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu merasa puas jika gaji atau upah yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan memiliki nilai korelasi 0,804 yang berarti, karyawan akan merasa puas jika gaji atau upah yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka diperoleh hasil korelasi dari keseluruhan butiran pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X1) dalam kondisi valid.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,632	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,738	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,744	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,804	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,703	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Motivasi Kerja (X1) melalui uji validitas yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan 50 sampel. Pada pernyataan 4, mendapat penghargaan atas apa yang telah dicapai memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,804 yang berarti, karyawan telah mendapat penghargaan atas apa yang telah dicapai di dalam pekerjaan yang juga berarti kebutuhan karyawan akan penghargaan telah terpenuhi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu fasilitas atau alat penunjang dalam bekerja telah sesuai dengan kebutuhan sebesar 0,632 yang berarti, kebutuhan fisik karyawan seperti kebutuhan akan fasilitas dan alat penunjang dalam bekerja belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Maka diperoleh hasil korelasi dari keseluruhan butiran pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X1) dalam kondisi valid.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,841	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0,780	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0,837	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0,804	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Semangat Kerja (Y) melalui uji validitas yang terdiri dari 4 butir pernyataan dengan 50 sampel. Pada pernyataan 1, selalu hadir dalam pekerjaan memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,841 yang berarti karyawan menunjukkan semangat dalam bekerja dengan selalu hadir dalam pekerjaan.

Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu merasa aman di tempat kerja sebesar 0,780 yang berarti, kebutuhan karyawan akan rasa aman belum terpenuhi. Maka diperoleh hasil korelasi dari keseluruhan butiran pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X1) dalam kondisi valid.

4.4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten tidaknya suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang digunakan berulang kali tetap menghasilkan data yang sama atau konsisten. Pengujian yang digunakan adalah dengan teori *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	3

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	4

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan	Kriteria
1	Kepuasan Kerja	0,751	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,735	0,600	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,716	0,600	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan pada ketiga variabel ini, ketiga variabel ini dinyatakan reliabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen pada variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar ril = 0,751. Kemudian variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar ril = 0,735 sedangkan variabel Semangat Kerja (Y) adalah sebesar ril = 0,716. Berdasarkan hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 yang berarti ketiga instrumen atau variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4.4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.17 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100
1	Kepuasan Kerja (X1)	.263	.171	.177	1.534	.132
	Motivasi Kerja (X2)	.401	.078	.589	5.118	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Pada tabel *Coefficient* di atas dijelaskan tentang persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi berganda dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3,626 + 0,263X_1 + 0,401X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta di atas adalah sebesar 3,626 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) konstan maka Semangat Kerja (Y) adalah 3,626.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,263. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% kepuasan kerja terhadap semangat kerja, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 26,3% dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,401. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% motivasi kerja, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 40,1% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

4.4.5 Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar variabel. Hasil uji koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Semangat Kerja (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.344*	.379**
	Sig. (2-tailed)		.015	.007
	N	50	50	50
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.344*	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000
	N	50	50	50
Semangat Kerja (Y)	Pearson Correlation	.379**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	
	N	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel korelasi di atas, jika nilai Signifikansi < 0,05, maka berkorelasi, sedangkan jika nilai Signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi. Dari hasil uji koefisien korelasi di atas dapat diketahui nilai Signifikansi untuk hubungan kepuasan kerja dan semangat kerja adalah sebesar 0,007. Karena nilai Signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel semangat kerja.

Diketahui pula nilai Signifikansi untuk hubungan motivasi kerja dan semangat kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel semangat kerja.

Tabel 4. 19 Interpretasi Koefisien Korelasi nilai r

No.	Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Variabel	Nilai Pearson Correlation	Interval	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja	0,379	0,20 – 0,399	Rendah
2	Motivasi Kerja	0,650	0,60 – 0,799	Kuat

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data yang telah diperoleh di atas, maka dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut :

1. Hubungan kepuasan kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi di atas, diperoleh nilai korelasi antara kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah yaitu sebesar 0,379. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tergolong rendah karena berada pada interval 0,20 – 0,399.

2. Hubungan motivasi kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi di atas, diperoleh nilai korelasi antara motivasi kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah yaitu sebesar 0,650. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tergolong kuat karena berada pada interval 0,50 – 0,599.

4.4.6 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur atau mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.427	1.119

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2) di atas, menunjukkan bahwa angka R square adalah sebesar 0,450 (angka pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,671 \times 0,671 = 0,450$). R square bisa disebut koefisien determinasi, hal ini berarti koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 45%. Hal ini berarti bahwa variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 45%. Sementara sisanya ($100\% - 45\% = 55\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai Sig > 0,05 atau

t hitung < t tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.22 Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100
	Kepuasan Kerja	.263	.171	.177	1.534	.132
	Motivasi Kerja	.401	.078	.589	5.118	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,132. Karena nilai signifikansi 0,132 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 1,534. Karena nilai t hitung 1,534 < 2,012 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 5,118. Karena nilai t hitung $5,118 > 2,012$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, menunjukkan bahwa dibandingkan variabel kepuasan kerja (X1) yang memiliki nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,177, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients* yang lebih besar yaitu sebesar 0,589.

Dengan melihat nilai *Standardized Coefficients* pada masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients* variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dibandingkan variabel kepuasan kerja (X1). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel motivasi kerja (X2).

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja (Y) dibandingkan variabel kepuasan kerja (X1).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan implikasi atau pengaruh terhadap semangat kerja. Semangat kerja karyawan dapat tercipta karena adanya kepuasan kerja yang menjadi sebab. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor tersebut antara lain seperti kondisi atau suasana di lingkungan tempat karyawan bekerja, kemudian gaji atau upah yang sesuai, dan rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik. Jika karyawan merasa nyaman dengan kondisi atau suasana di lingkungan tempat mereka bekerja, kemudian gaji yang kemudian diterima karyawan dianggap sesuai dengan apa yang karyawan harapkan, serta karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung atau dengan kata lain mampu bekerja sama dengan baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat sejalan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut di atas selaras dengan teori dua faktor yang kemudian dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor ketidakpuasan *hygiene factors (dissatisfier)* dan faktor kepuasan atau *motivators (satisfyer)*. Faktor ketidakpuasan atau *hygiene factors (dissatisfier)* merupakan faktor yang kemudian dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja, seperti hubungan antar karyawan, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan faktor kepuasan atau *motivators (satisfyer)* merupakan faktor

pendorong yang kemudian dapat membawa kepuasan kerja seperti keberhasilan, dan pengakuan.

Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Seperti penuh semangat, aktif, dan mampu bekerja serta berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan menimbulkan perilaku negatif. Oleh sebab itu, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, pun kinerja yang baik pula. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak dimiliki karyawan, hal tersebut memungkinkan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah pula. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Nadia Saleem, Fakhra Aziz, dan Uzma Quraishi pada tahun 2019 dengan judul *Morale and Job Satisfaction of University Teachers: A Case from Pakistani Universities* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Kemudian Lüleci Caner dan Adil Çoruk (2018) juga pernah melakukan penelitian yang hampir sama dengan judul *The Relationship between Morale and Job Satisfaction of Teachers in Elementary and Secondary Schools* yang juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat atau pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan semangat kerja.

4.5.2 Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan implikasi atau pengaruh terhadap semangat kerja. Semangat kerja juga dapat tercipta akibat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Motivasi kerja dapat tercipta karena adanya faktor-faktor yang kemudian membuat karyawan termotivasi seperti terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut seperti kebutuhan fisik berupa fasilitas atau alat-alat yang menunjang karyawan dalam bekerja, kebutuhan karyawan akan rasa aman di tempat kerja, kebutuhan sosial berupa interaksi atau hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan atasan, kemudian kebutuhan karyawan akan penghargaan seperti pemberian pujian atas kinerja ataupun atas apa yang telah karyawan capai dalam pekerjaan, maupun kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan seperti motivasi yang kemudian diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Terutama jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka hal tersebut dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja seiring dengan terpenuhinya kebutuhan yang kemudian dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Hal tersebut selaras dengan apa yang dijelaskan dalam teori Hierarki Kebutuhan yang kemudian dikemukakan oleh Abraham Maslow, bahwa seseorang dapat termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi lima level kebutuhan. Yaitu kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa

aman (*safety and security needs*), kebutuhan akan afiliasi atau kebutuhan sosial atau *affiliation or acceptance needs (belongingness)*, kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*).

Motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan motivasi kerja yang baik, akan membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga kinerja dari karyawan pun dapat meningkat pula. Namun, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang buruk, tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan karena dengan motivasi kerja yang cenderung buruk, akan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja dari karyawan akan menurun pula.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Dewi Kurniawati, Dian Riskarini, Lies Putriana, dan Devita dengan judul *The Influence Of Work From Home and Motivation On Morale and Their Impact On Employee Work Productivity* (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Yetty Komala Sari (2020), yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4.5.3 Motivasi Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel semangat kerja (Y) dibandingkan variabel kepuasan kerja (X1). Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients* motivasi kerja adalah sebesar 0.589 yang lebih tinggi dibandingkan

dengan nilai *Standardized Coefficients* variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.177. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Adella Putri Karima (2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja ataupun kinerja karyawan. Oleh sebab itu, motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Motivasi kerja tentunya harus diciptakan agar aktivitas atau proses bekerja dapat berjalan sebagaimana mestinya. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan pula. Namun motivasi kerja karyawan tidak tercipta begitu saja, tetapi ada faktor-faktor yang kemudian membuat seseorang termotivasi dalam bekerja.

Hal tersebut selaras dengan apa yang dijelaskan dalam teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan. Faktor tersebut terdiri dari faktor pemeliharaan atau *maintenance factors* yang meliputi gaji, kondisi pekerjaan, dan kepastian pekerjaan. Kemudian faktor motivasi atau *motivation factors* yang meliputi ruangan kerja yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang kemudian dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hasil penelitian menunjukkan indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator rekan kerja yang mendukung. Jika karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung atau dengan kata lain mampu bekerja sama dengan baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat pula.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hasil penelitian menunjukkan indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator kebutuhan sosial. Jika kebutuhan karyawan di dalam perusahaan terpenuhi, seperti kebutuhan sosial berupa interaksi yang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja sehingga semangat kerja karyawan juga dapat meningkat.
3. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis (uji t), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients* yang lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja.

5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hal-hal yang kemudian dapat disarankan adalah sebagai berikut :

5.1.1 Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kondisi kerja yang mendukung pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai terendah. Oleh sebab itu, disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kondisi di lingkungan kerja seperti kebersihan di tempat kerja, kemudian kebutuhan-kebutuhan karyawan di dalam perusahaan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti fasilitas dan alat penunjang kerja yang memadai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai terendah. Oleh sebab itu, disarankan kepada pimpinan atau pihak perusahaan agar lebih memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan misalnya seperti pemberian pujian atas kinerja yang baik atau pencapaian karyawan di dalam perusahaan agar karyawan memiliki motivasi untuk bekerja sehingga semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah dapat meningkat pula.

5.1.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja saja. Maka disarankan untuk peneliti selanjutnya, untuk melakukan penelitian lanjutan tentang faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. dan Hafidzi, A.H. (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian Ipteks*, pp. 47–62.
- Afrina, I. (2020) "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur," *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18(2), pp. 68–77.
- Akbar, A. (2016) *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Dealer Motor Yamaha dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Konsumen*. Yogyakarta.
- Alif Nurchalis, M. (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulSelBar Cabang Pusat Makassar*. Makassar.
- Altarisi, S. *et al.* (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Cemerlang PLTS Sengkol Lombok Tengah," *JITSA Jurnal Industri&Teknologi Samawa*, 2(2), pp. 47–55.
- Amali, Z.A., Mansur, M. dan Khalikussabir (2022) "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo Malang," *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Andriansyah, R. (2017) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV.Zona Multi Media Bandar Lampung*. Bandar Lampung.
- Apriliyani, E. (2019) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Non Pns (Pegawai Negeri Sipil) Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. Jakarta.
- Ateş, H.K. and Yilmaz, P. (2018) "Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers," *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), p. 184.
- Azhari, Z., Resmawan, E. dan Ikhsan, M. (2021) "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *FORUM EKONOMI*, 23(2), pp. 187–193.
- Basri, S.K. dan Rauf, R. (2021) "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management*, 4(1), pp. 103–120.

- Burhanuddin, A. (2013) *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Available at: <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/> (Diakses 17 April 2022).
- Cahyarini, D. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kartoharjo Magetan.
- Chairiah, Y.A. (2021) *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Bantimurung Kabupaten Maros*. Makassar.
- Chien, G.C.L. *et al.* (2020) "The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia," *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), pp. 473–495.
- Damayanti, R. (2015) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), pp. 69–79.
- Erlina (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*. Riau
- Faisal, M., Wahyu Artiningsih, D. dan Periyadi (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin."
- Gunawan (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Land Pekanbaru*. Pekanbaru.
- Hakim, A., Utari, W. dan Sri Hartati, C. (2022) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti," *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1).
- Ibnu (2022) *Koefisien Korelasi: Pengertian dan Contoh Kasusnya*, *Accurate.id*. Available at: <https://accurate.id/akuntansi/koefisien-korelasi/> (Diakses 20 April 2022).
- Idrus, I.A. (2020) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pks*. Pekanbaru.
- Jannah, W. (2019) *Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)*. Pekanbaru.
- Karima, A.P. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Malang'.

- Komala Sari, Y. (2020) "Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1).
- Kurniawati, D., Riskarini, D. and Putriana, L. (2021) 'The Influence Of Work From Home And Motivation On Morale And Their Impact On Employee Work Productivity', *INQUISITIVE*, 2(1).
- Lüleci, C. and Çoruk, A. (2018) "The Relationship between Morale and Job Satisfaction of Teachers in Elementary and Secondary Schools," *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(1), pp. 54–70.
- Makmi, C. (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja PT. Patra Gemilang Samarinda," *Ekonomia*, 6(3).
- Malikha, R.A.D. (2021) *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang)*.
- Mulyono (2019) *Analisis Uji Asumsi Klasik*, Binus University Business School. Available at: <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/> (Diakses 18 April 2022).
- Nurbudiyani, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16(1), 7–13.
- Padmanabhan, S. (2021) "The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees," *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, p. 100026.
- Pattnaik, L. and Jena, L.K. (2020) "Mindfulness, Remote Engagement and Employee Morale: Conceptual Analysis to Address The 'New Normal,'" *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), pp. 873–890.
- Rahayu, M. (2019) *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaswita Jabar. Bandung*.
- Rahman, T. (2018) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (Bnjm) Kabupaten Tabalong," *PubBis: Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(1).
- Ratnasari (2020) *Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Dalam Menunjang Produktivitas Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan*. Makassar.

- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Roni, K.A., Moein, A. and Effendi, N.I. (2018) "Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi," *International Review of Management and Marketing*, 8(6), pp. 72–77.
- Saleem, N., Aziz, F. and Quraishi, U. (2019) 'Morale and Job Satisfaction of University Teachers: A Case from Pakistani Universities', *Bulletin of Education and Research*, 41(3), pp. 131–139.
- Saraan, M. I. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Biro Sumber Daya Manusia dan Biro Kemahasiswaan Universitas Sumatera Utara)*.
- Sari, M. dan Asmendri (2020) "Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA," *Ejournal UIN Imam Bonjol Padang*, 6(1), pp. 41–53.
- Sari, A. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Pajak Air Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara*.
- Sinha, R. (2020) *Career Development and Job Satisfaction*. Edited by J. Fahed and Sreih. London: Intech open.
- Syafrina, N. dan Manik, S. (2020) "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan," *Jurnal Niara*, 13, pp. 209–217.
- Widayati, C. *et al.* (2020) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam," *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), pp. 15–25.

L
A
M
P
I
R
A
N

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANTIMURUNG INDAH**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara(i)
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Dengan Hormat,

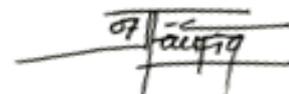
Saya Muhammad Taufiq Hidayat, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muslim Maros. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTIMURUNG INDAH”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu, Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,
Penulis



Muhammad Taufiq Hidayat

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : 1. 20-30 Tahun 3. 40-50 Tahun
2. 30-40 Tahun 4. 50-60 Tahun

Masa Kerja : 1. 1-10 Tahun 3. 21-30 Tahun
2. 11-20 Tahun 4. 31-40 Tahun

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Mohon mengisi kuesioner ini dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KEPUASAN KERJA						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi atau suasana di lingkungan tempat saya bekerja					
2.	Saya akan merasa puas jika gaji atau upah yang saya terima telah sesuai dengan apa yang saya harapkan					
3.	Rekan kerja saya sangat membantu dan mendukung saya dalam bekerja					

MOTIVASI KERJA						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Fasilitas atau alat penunjang saya dalam bekerja telah sesuai dengan kebutuhan saya					
2.	Saya merasa aman di tempat saya bekerja					
3.	Saya mendapat perlakuan yang baik dari atasan maupun sesama karyawan di tempat saya bekerja					
4.	Saya telah mendapat penghargaan atas apa yang telah saya capai di tempat saya bekerja					
5.	Saya mendapat motivasi atau dorongan dari pimpinan di tempat saya bekerja					

SEMANGAT KERJA						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu hadir dalam pekerjaan saya					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan yang lain					
3.	Saya merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan kepada saya					
4.	Saya telah mematuhi seluruh peraturan yang ada di dalam perusahaan					

Lampiran 2 Surat Rekomendasi Izin Penelitian

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : feb@umma.ac.id, Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



Maros, 16 Agustus 2022

Nomor : 049/S1/FEB-UMMA/PM/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Kepala PT. Bantimurung Indah

AssalamualaikumWr.Wb.

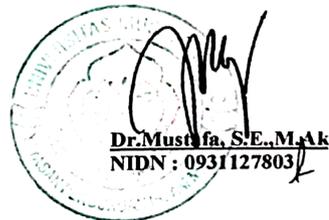
Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka rencana penulisan Skripsi Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros bagi mahasiswa:

Nama : Muhammad Taufiq Hidayat
NIM : 1861201065
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Hp : 082347617706
Email : taufiq2000oppo@gmail.com
Judul penelitian : **“Dampak Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bantimurung Indah”**
Lokasi : Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 163 Kel. Allepolea.
Pembimbing 1 : Dr. Seri Suriani, SE., M.Si
Pembimbing 2 : Ibriati Kartika Alimuddin, S.E. M.Si.

Kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian pada objek terkait data dan informasi yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa di atas.

Demikian permohonan kami sampaikan. Atas segala bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan banyak terimakasih.

D e k a n,


Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIDN : 0931127803

Tembusan

1. Rektor Universitas Muslim Maros
2. Arsip

Lampiran 3 Surat Persetujuan Izin Penelitian



PT.BANTIMURUNG INDAH

Desa Allepolea Jl. Raya Maros Sulawesi Selatan INDONESIA
Tel. : (62-411) 371633 Fax : (62-411) 371732

Maros, 16 Agustus 2022

Nomor : 017/ SK-BI/VIII/2022

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada YTH

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muslim Maros

Di-

Tempat,

Dengan hormat

Menindak lanjuti surat Saudara nomor : 049/S1/FEB-UMMA/PM/2022 tertanggal 16 Agustus 2022 tentang permohonan Izin Penelitian di PT.BANTIMURUNG INDAH a.n **Muhammad Taufik Hidayat** dengan Judul “ Dampak Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Bantimurung Indah” dapat menyetujui sesuai perihal tersebut diatas (sesuai lampiran surat Saudara).

Demikian surat persetujuan ini kami buat untuk ditindak lanjuti dan atas kerjasamanya tak lupa kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT.BANTIMURUNG INDAH

AGUSTAN ALIDE
HR/GA

Lampiran 4 Tabulasi Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Kode	Umur	Kode	Masa Kerja	Kode
1	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
2	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
3	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
4	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	1-10 Tahun	1
5	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
6	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
7	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
8	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
9	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
10	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
11	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
12	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
13	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
14	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
15	Laki-laki	1	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1
16	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
17	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
18	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
19	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	11-20 Tahun	2
20	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
21	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	21-30 Tahun	3
22	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	1-10 Tahun	1
23	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
24	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
25	Laki-laki	1	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1

26	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	1-10 Tahun	1
27	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1
28	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	1-10 Tahun	3
29	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
30	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
31	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
32	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
33	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
34	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
35	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
36	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
37	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
38	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	1-10 Tahun	1
39	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1
40	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
41	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1
42	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
43	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
44	Laki-laki	1	51-60 Tahun	4	21-30 Tahun	3
45	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	1-10 Tahun	1
46	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1
47	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
48	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	1-10 Tahun	1
49	Laki-laki	1	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1
50	Laki-laki	1	20-30 Tahun	1	1-10 Tahun	1

Lampiran 5 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	52.0	52.0	52.0
	Perempuan	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	8	16.0	16.0	16.0
	31-40 Tahun	9	18.0	18.0	34.0
	41-50 Tahun	17	34.0	34.0	68.0
	51-60 Tahun	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	29	58.0	58.0	58.0
	11-20 Tahun	1	2.0	2.0	60.0
	21-30 Tahun	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 6 Tabulasi Data Jawaban Responden

No	Kepuasan Kerja (X1)			Total X1	Motivasi Kerja (X2)					Total X2	Semangat Kerja (Y)				Total Y
	X1 .1	X1 .2	X1 .3		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	
1	4	4	4	12	4	5	5	4	4	22	4	4	2	4	14
2	4	4	4	12	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
3	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17
4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
5	4	4	4	12	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16
6	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
7	5	5	5	15	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	19
8	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	14
9	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
10	4	4	4	12	4	5	5	3	4	21	4	4	2	4	14
11	4	5	4	13	4	4	5	4	4	21	5	5	2	4	16
12	4	4	4	12	4	4	5	3	4	20	4	4	3	4	15
13	4	4	4	12	4	5	5	4	5	23	4	4	3	4	15
14	5	5	5	15	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	15
15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15
16	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16
17	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
18	3	4	4	11	4	4	2	2	3	15	3	3	2	3	11
19	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	15
20	4	4	4	12	4	4	5	3	5	21	4	4	3	4	15
21	4	4	4	12	4	4	5	3	4	20	4	4	3	4	15
22	4	4	3	11	3	3	4	2	3	15	4	4	2	4	14
23	4	4	4	12	4	4	5	4	4	21	5	5	3	5	18
24	4	4	5	13	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14

25	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
26	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	15
27	4	4	5	13	4	5	5	3	5	22	5	4	4	4	17
28	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
29	4	4	4	12	4	4	5	2	4	19	4	4	2	4	14
30	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
31	4	4	5	13	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
32	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
33	4	4	4	12	4	4	4	2	5	19	4	4	2	4	14
34	4	4	5	13	4	4	4	3	4	19	4	4	2	4	14
35	4	5	4	13	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
36	4	4	4	12	4	4	4	2	3	17	4	4	2	4	14
37	4	5	5	14	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
38	4	4	4	12	4	4	5	2	4	19	4	4	2	4	14
39	4	4	4	12	4	4	5	2	5	20	4	4	2	4	14
40	4	4	4	12	4	4	5	3	5	21	4	4	2	4	14
41	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
42	4	4	4	12	5	5	5	4	4	23	4	4	2	4	14
43	4	4	4	12	4	4	5	2	5	20	4	4	2	4	14
44	4	4	4	12	4	4	2	2	3	15	4	4	2	4	14
45	3	4	4	11	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
46	4	4	4	12	4	5	5	3	5	22	4	4	2	4	14
47	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
48	4	4	5	13	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	14
49	4	4	4	12	4	4	5	2	4	19	4	4	2	4	14
50	5	4	5	14	4	4	5	2	4	19	4	4	2	4	14

Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden

Kepuasan Kerja (X1)												
Item	SS		S		RR		TS		STS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	5	10.0	43	86.0	2	4.0	-	-	-	-	203	4.06
2	8	16.0	42	84.0	-	-	-	-	-	-	208	4.16
3	12	24.0	37	74.0	1	-	-	-	-	-	211	4.22
Total skor & total rata-rata											622	4.14

Motivasi Kerja (X2)												
Item	SS		S		RR		TS		STS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	4	8.0	45	90.0	1	2.0	-	-	-	-	203	4.06
2	10	20.0	39	78.0	1	2.0	-	-	-	-	209	4.18
3	23	46.0	25	50.0	-	-	2	4.0	-	-	219	4.38
4	1	2.0	15	30.0	9	18.0	25	50.0	-	-	142	2.84
5	12	24.0	34	68.0	4	8.0	-	-	-	-	208	4.16
Total skor & total rata-rata											981	3.93

Semangat Kerja (Y)												
Item	SS		S		RR		TS		STS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	6	12.0	43	86.0	1	2.0	-	-	-	-	205	4.10
2	4	8.0	45	90.0	1	2.0	-	-	-	-	203	4.06
3	1	2.0	8	16.0	9	18.0	32	64.0	-	-	128	2.56
4	3	6.0	46	92.0	1	2.0	-	-	-	-	202	4.04
Total skor & total rata-rata											738	3.70

Lampiran 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Error
	Statistic						
Kepuasan Kerja (X1)	50	4	11	15	622	12.44	.140
Motivasi Kerja (X2)	50	10	15	25	981	19.62	.308
Semangat Kerja (Y)	50	4	11	15	622	12.44	.140
Valid N (listwise)	50						

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepuasan Kerja (X1)	50	.993	.986	1.475	.337	1.656	.662
Motivasi Kerja (X2)	50	2.175	4.730	.116	.337	.175	.662
Semangat Kerja (Y)	50	1.479	2.186	1.459	.337	3.863	.662
Valid N (listwise)	50						

Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09633706
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.061
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.269
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100		
	Kepuasan Kerja	.263	.171	.177	1.534	.132	.882	1.134
	Motivasi Kerja	.401	.078	.589	5.118	.000	.882	1.134

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,809	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,804	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,847	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,632	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,738	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,744	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,804	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,703	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,841	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0,780	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0,837	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0,804	0,273	r Hitung > r Tabel	Valid

Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	3

Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	4

Lampiran 17 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100
	Kepuasan Kerja	.263	.171	.177	1.534	.132
	Motivasi Kerja	.401	.078	.589	5.118	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Semangat Kerja (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.344*	.379**
	Sig. (2-tailed)		.015	.007
	N	50	50	50
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.344*	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000
	N	50	50	50
Semangat Kerja (Y)	Pearson Correlation	.379**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	
	N	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.427	1.119

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Lampiran 20 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100
	Kepuasan Kerja	.263	.171	.177	1.534	.132
	Motivasi Kerja	.401	.078	.589	5.118	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 21 R Tabel

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

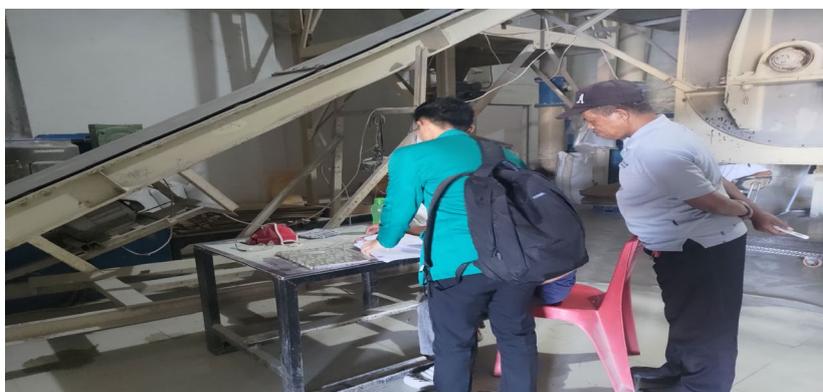
N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 22 T Tabel

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627

Lampiran 23 Dokumentasi Penelitian



RIWAYAT HIDUP



MUHAMMAD TAUFIQ HIDAYAT, lahir di Maros pada tanggal 06 Februari 2000. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Mansyur dan Ibu Hasma. Penulis beralamat di Bontokapetta 1, Kelurahan Allepolea, Kecamatan Lau, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2006 di SDN. 48 Bontokapetta, Maros. Kemudian lulus pada tahun 2012. Penulis kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Unggulan Maros, dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Maros, dan lulus pada tahun 2018. Setelah menyelesaikan Pendidikan SMA, penulis kemudian melanjutkan Program Pendidikan Strata 1 (S1) pada tahun 2018 di Universitas Muslim Maros (UMMA), jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). Kemudian pada tahun 2022, Alhamdulillah penulis berhasil menyelesaikan studinya dan memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) sebagai Sarjana Manajemen (S.M) dengan judul skripsi **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah”**.