

PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HOTEL PALM BANJARMASIN

Apriyansah¹, Muthia Harnida², Abdurrahim³

¹Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 18310611

²Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1105036601

³Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1105088902

Email:apahajaaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat menguji pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Rancangan penelitian ini yaitu bersifat kuantitatif dengan, jenis penelitian yang dipakai yaitu jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Yaitu teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian yang kita lakukan instrument penelitian memakai kuisisioner, dengan pemilihan responden memakai rumus slovin yang berjumlah 32 orang. Metode analisis data yang dipakai yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis berganda, uji-t dan uji-f dengan memakai SPSS 21.0 dan SPSS 28.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan maka Secara parsial variabel proses motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengujian secara serentak variabel Motivasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hotel Palm Banjarmasin

Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawa, PT.Hotel Palm Banjarmasin

ABSTRACT

This study expects to look at the impact of inspiration and assurance on representative execution

The ressearch configuration is quantittative in nature, the kind of ressearch utilized is descriptive exploration, the examining strategy utilized in this examination is purposive testing. That is the techniqque of deciding the example by picking individuals who truly know or have capability with the examination point that we do. The examination instrument utilizes a poll, with the choice of resspndents utilizing the Slovin equation, adding up to 32 individuals. Information investigation strategies utilized are legitimacy, unwavering quality, numerous examination, t-test and f-test utilizing SPSS 21.0 and SPSS 28.0 for windows.

The outcomes showed that somewhat the cycle factors of inspiration and work soul affected representative execution, while synchronous testing of factors meaningfully affected worker execution. From the two tests above, while the concurrent testing of the factors of inspiration and work soul affects the presentation of representatives of PT. Lodging Palm Banjarmasin.

Keywords: Motivation, Work Spirit, Employee Performance, PT. Hotel Palm Banjarmasin

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kerangka kerja suatu organisasi yang merupakan salah satu modal sektor usaha, memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara tepat mengawasi dan membina SDM. Karena jalan menuju kemakmuran organisasi bukan hanya kehebatan mekanis dan aksesibilitas aset. Bagaimanapun, variabel manusia juga merupakan komponen penting.

SDM mengambil bagian penting dalam setiap asosiasi latihan organisasi, meskipun pekerjaan dan elemen angkatan kerja digantikan oleh inovasi yang semakin kompleks. Namun, sejujurnya hingga saat ini angkatan kerja masih merupakan figur penting yang menentukan jalannya interaksi penciptaan. Akibatnya, setiap organisasi percaya bahwa setiap perwakilan harus bekerja secara aktual dan produktif.

Peningkatan aset manusia, baik dalam populasi umum dan area rahasia, harus diselesaikan dengan cara yang teratur dan praktis. Prosedur untuk menciptakan SDM, yang dikenal sebagai administrasi hierarkis, harus dapat disesuaikan dalam mentolerir pemikiran inovatif meskipun saat ini tidak sesuai dan dapat melakukan beberapa perubahan penting pada strategi dan praktik tradisional. Kapasitas perwakilan baru yang bergabung dengan program presentasi dan pengenalan pekerja belum sepenuhnya menghilangkan kesenjangan antara kapasitas kerja dan permintaan usaha yang mendorong perluasan dalam yang dibuat oleh asosiasi/organisasi pada umumnya (Kadarisman, 2012: 3).

Setelah mengadakan observasi ada beberapa hal yang menjadi alasan utama sehingga penulis mengambil “Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Hotel Palm Banjarmasin” yaitu adanya karyawan yang malas masuk kantor, keluar masuk kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, serta seringnya terjadi perpindahan pendapat dan

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

Produktivitas kerja karyawan yakni suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja yaitu karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan semangat kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal

tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yadi (2012). Berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hotel Aura. Maka hasilnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Hotel Aura. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Hotel Aura. Karena nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,050. Serta memiliki hasil regresi $(Y) = 4.385 + 0.535(X1) + 0.553(X2)$ dan Koefisien determinasi R square yaitu sebesar 0,674. Hal ini berarti maka kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 67.4% oleh variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 0,326 atau 32,6% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya pengujian hipotesis dengan uji (t) dan uji (f) menunjukkan

maka Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hotel Aura.

Dan ada juga yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja. dari Rita Zahara (2013). Memperoleh kesimpulan maka Motivasi dan Kemampuan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu yakni jenis penelitian kuantitatif, menurut padangan Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat postivisme, yang dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Teknik Pengumpulan Data dengan Kuesioner, Observasi dan Kepustakaan Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Uji Parsial), Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji R² (uji Determinasi)

HASIL PENELITIAN

1. Motivasi Kerja

Tabel 1 Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kinerja(X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	25	7			
2	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	21	11			
3	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	22	10			
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	12	19			
5	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan yakni salah satu prioritas dalam kantor	28	28			
6	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	7	25			

Sumber pertanyaan bani (2015)

Berdasarkan table 1 tersebut maka dapat diasumsikan maka responden yang mendominasi menjawab yaitu sangat setuju.

2. Semangat Kerja

Tabel 2 Skor Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja(X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan	24	8			
2	Penghargaan terhadap karyawan dapat berupa bonus	27	5			
3	Mendapatkan pelatihan dan seminar sesuai bidang	21	11			
4	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	21	3	8		

Sumber pertanyaan umar (2013)

Berdasarkan tabe 1 2tersebut maka dapat diasumsikan maka responden yang mendominasi menjawab yaitu sangat setuju

3. Kinerja Karyawan

Tabel 3 Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan(Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang di inginkan	28		4		
2	Standar penilaian yakni salah satu tujuan yang akan dicapai	11	17	4		
3	Peningkatan kualitas kerja yakni tanggung jawab bersama	10	22			
4	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	16	13	3		
5	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	13	10	8	1	
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	22	6	2	2	

Sumber pertanyaan ipin (2015)

Berdasarkan table 3 tersebut maka dapat diasumsikan maka responden yang mendominasi menjawab yaitu setuju

Uji Validitas Dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4 Uji Valid

Variabel	No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,375	0,349	Valid
	X1.2	0,417	0,349	Valid
	X1.3	0,389	0,349	Valid
	X1.4	0,462	0,349	Valid
	X1.5	0,480	0,349	Valid
	X1.6	0,392	0,349	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,4	0,349	Valid
	X2.2	0,486	0,349	Valid
	X2.3	0,357	0,349	Valid
	X2.4	0,364	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,392	0,349	Valid
	Y.2	0,383	0,349	Valid
	Y.3	0,447	0,349	Valid
	Y.4	0,352	0,349	Valid
	Y.5	0,351	0,349	Valid
	Y.6	0,354	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28.0

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabel

Variabel	No item	Cronbach`s alpha	Cronbach`s standard	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.746	0,60	Reliabel
	X1.2	0.731	0,60	Reliabel
	X1.3	0.756	0,60	Reliabel
	X1.4	0.753	0,60	Reliabel
	X1.5	0.752	0,60	Reliabel
	X1.6	0.762	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0.736	0,60	Reliabel
	X2.2	0.730	0,60	Reliabel
	X2.3	0.736	0,60	Reliabel
	X2.4	0.750	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.721	0,60	Reliabel
	Y.2	0.717	0,60	Reliabel
	Y.3	0.736	0,60	Reliabel
	Y.4	0.736	0,60	Reliabel
	Y.5	0.742	0,60	Reliabel
	Y.6	0.765	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 28.0

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Motivasi dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan memakai uji normalitas

(*Test of Normality*) pada SPSS 21. Dapat dilihat tabel signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* maka Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berada pada 0,877. Sesuai dengan dasar

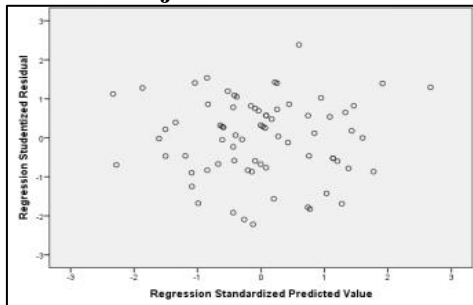
pengambilan keputusan dalam uji normalitas menyatakan maka jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan maka data penelitian yang dipakai berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0.05 yaitu 0,877 > 0,05.

2. Uji Multikoleniaritas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikoleniaritas yaitu jika memiliki tolerance > 0,10 atau VIF < 10,00, analisis ini dapat disimpulkan maka model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistic dan dapat dipakai dalam penelitian. Dari hasil analisis program SPSS 21, pada bagian koefisien untuk kedua variabel independen terlihat maka nilai tolerance dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,988 dan variabel Pengawasan Kerja sebesar 0,988 Sedangkan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,012 juga sama dengan variabel Pengawasan Kerja sebesar 1,012. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan maka model regresi penelitian ini bebas dari masalah multikoleniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil uji Heteroskedastisitas



Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 21.0, 2021

Pada gambar di atas menunjukkan titik tidak terjadi pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar dan menyempit. Sesuai dengan pedoman uji heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan grafik plot di atas yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga penelitian ini layak dilakukan pengujian lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

nilai konstanta (nilai a) sebesar -12.429 dan untuk variabel X1 (nilai b) sebesar 0,863

sementara X2 (nilai b) sebesar 0,796. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = -12.429 + 0,863x_1 + 0,796x_2$$

Yang berarti:

- a. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar -12.429 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Motivasi dan semangat kerja yaitu sebesar -12.429
- b. Koefisien X1 sebesar 0,863 berarti maka setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka pengaruh motivasi meningkat sebesar 0,863 (86,3%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,863 (86,3%)
- c. Koefisien X2 sebesar 0,796 berarti maka setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka pengaruh motivasi meningkat sebesar 0,796 (79,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,796 (79,6%)

Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan maka kedua variabel motivasi dan semangat kerja (X1) dan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant (a) dan nilai koefisien regresi (b) pada Hotel Palm Banjarmasin.

Uji Parsial (t)

a. Uji T

1. Jika nilai sig < 0,05, atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
 2. Jika nilai sig > 0,05, atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- $$T_{tabel} = T(\alpha/2 ; n-k-1) = T(0,025 ; 29) = 2,045$$

b. Uji F

1. Jika nilai sig < 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X

secara simultan terhadap variabel Y.

2. Jika nilai sig $>0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 30) = 3,32$$

- a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,306 > T_{tabel} 2,045$, sehingga dapat disimpulkan maka H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,673 > T_{tabel} 2,045$, sehingga dapat disimpulkan maka H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Uji Hipotesis H3 Dengan Uji F

nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16,021 > F_{tabel} 3,32$, sehingga dapat disimpulkan maka H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Determinasi

nilai yang diperoleh angka R sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan maka terjadi hubungan yang "berpengaruh" antara variabel motivasi dan semangat kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Hotel palm Banjarmasin. Artinya maka motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai R^2 (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,525 atau 52,5%. Hal ini menunjukkan maka presentase sumbangan pengaruh variabel motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel palm

Banjarmasin sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada hotel palm Banjarmasin. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengemukakan kembali dengan melihat angka-angka uji statistic pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui maka motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh hotel palm Banjarmasin, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang akan menuai hasil yang positif.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan maka motivasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel palm Banjarmasin memiliki hubungan yang berpengaruh yaitu dengan nilai 0,725.

Menentara itu prediksi perubahan skor kinerja karyawan pada hotel palm Banjarmasin, bila skor pengaruh motivasi dan semangat kerja mengalami perubahan maka diketahui persamaan regresi $Y = 12,429 + 0,863x + 0,796x_1$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi dan Semangat kerja (X1) dan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y), dalam arti setiap terjadi peningkatan kualitas Pengaruh motivasi dan semangat kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan maka pengaruh motivasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel palm Banjarmasin sebesar 52,5%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 47,5%. Artinya variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang hampir berpengaruh dari variabel motivasi dan semangat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yadi (2012) yang menganalisis tentang Pengaruh Pengaruh motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotel Aura. Pada penelitian ini menunjukkan maka Uji hipotesis secara parsial Lingkungan Kerja (X1) dan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hotel Aura. Karena nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,050.

Selanjutnya peneliti terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Rita zahara (2013) dengan judul pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada hotel aksia pekanbaru, yang menjelaskan maka motivasi dan kemampuan (X1) dan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan hotel aksia pekanbaru

PENUTUP

1. Maka berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil maka motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotel Palm Banjarmasin.
2. Begitu juga dengan Semangat kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hotel Palm Banjarmasin
3. Motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti maka apabila karyawan diberi motivasi dan semangat kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang diberi motivasi dari kantor maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 4.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2005. Analisis Multivariate SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Istijanto. 2008. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

PB, Triton. 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Oryza

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Internet

<https://ruangpsikologi.com/hirarki-kebutuhan-manusia-dari-maslow>

<https://www.google.com/amp/s/wikipedia.wordpress.com/2013/11/18/>

[prinsip-prinsip-motivasi/amp/](https://www.google.com/amp/s/wikipedia.wordpress.com/2013/11/18/prinsip-prinsip-motivasi/amp/)

[https://www.gramedia.com › Home › Sosiologi kumpulanskripsiekonomi.blogspot.com/2017/05/pengertian-semangat -kerja-menurut-para.html](https://www.gramedia.com/Home/Sosiologi-kumpulanskripsiekonomi.blogspot.com/2017/05/pengertian-semangat-kerja-menurut-para.html)

[:https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja\)](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja)