

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, SEMANGAT KERJA DAN
TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (BATAN)
BANDUNG**

**ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, WORK SPIRIT AND
TEAM WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (BATAN)
BANDUNG**

Oleh :

Saing Sinabariba¹ Isniar Budiarti²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia
Jalan Dipatiukur No 112 -116 , Bandung, Indonesia

sinabariba.ss@gmail.com¹ isniarbudiarti@gmail.com²

The purpose of this study was to determine the analysis of Work Motivation, Work Spirit and Team Work on Employee Performance.

The research method used in this research is descriptive method and verification method. The study sample was 57 respondents, the sampling used was simple random sampling. Data collection techniques used are observation, interviews, and distribution of questionnaires to all employees of the National Nuclear Energy Agency (BATAN) Bandung. Data analysis of descriptive methods and verification methods using SPSS 21.0 Software.

The results of the study show that work motivation, morale, team work and employee performance at the National Nuclear Energy Agency (BATAN) Bandung are quite good. Work Motivation has a significant effect on Employee Performance at the National Nuclear Energy Agency (BATAN) Bandung. The work spirit has a significant effect on Employee Performance at the National Nuclear Energy Agency (BATAN) Bandung. Team work has a significant effect on employee performance at the National Nuclear Energy Agency (BATAN) Bandung. Work motivation, morale and team work have a significant effect on Employee Performance at the National Nuclear Energy Agency (Batatan) Bandung.

Keywords: Work Motivation, Work Spirit, Team Work, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan “aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber sumber maka perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri”. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa “setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Sri Widodo Sodarso

2015:1)”. “Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang baik”. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan “aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal”. Dibalik itu semua motivasi sangat berpengaruh untuk pencapaian kinerja karyawan Motivasi kerja seorang karyawan

merupakan “faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan”. “Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya” (Edy Sutrisno 2017: 110). “Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaanya”. Sehingga motivasi selalu menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan, karena motivasi berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal tersebut juga tidak lepas dari semangat kerja seorang karyawan yang mana semangat kerja “merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni karyawan”. Menurut Murdani (2012), “semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi”. Pemimpin harus “menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga karyawan dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya”. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis. Menurut Hendri (2010) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah “sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik”.

Team work juga merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Dalam organisasi dimanapun, tidak ada satupun organisasi maju tanpa adanya kelompok yang kuat. tetapi sekuat apapun suatu kelompok apabila tidak di dukung dengan komunikasi yang baik maka kinerja yang di capai tidak optimal (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). *Team work* mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Safitri dkk (2012), *team work* merupakan sekelompok individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya, *team work* memiliki tujuan yang sama dan dapat mengembangkan keefektian dan hubungan timbal balik untuk mewujudkan tujuan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Semangat Kerja, *Team Work* dan Kinerja Karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh antara *Team Work* terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Semangat Kerja, *Team Work* dan Kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Team Work* terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

George & Jones (2005) dalam Tjiong Fei Lie (2018) mendefinisikan: “Motivasi kerja merupakan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan”. Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Indikator –indikator motivasi kerja yang digunakan Untuk mengetahui apakah motivasi kerja sumber daya manusia di perusahaan itu baik atau tidak baik mengacu kepada pendapat George & Jones (2005) dalam Tjiong Fei Lie (2018): mengelompokan 3 ukuran indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Perilaku karyawan
2. Usaha karyawan
3. Kegigihan karyawan

Semangat kerja

Sastrohadiwiryono (2013:11) dalam I Gusti Gde Oka Pradnyana (2016) mendeskripsikan bahwa: “Semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok–

kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Purwanto (2005: 60) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya.”

Adapun beberapa indikator semangat kerja menurut Sastrohadwiryo (2013:11) dalam I Gusti Gde Oka Pradnyana (2016) antara lain :

1. Absensi
2. Disiplin kerja
3. Kerja sama
4. Tanggungjawab
5. Produktivitas kerja

Team Work

West (2002) dalam Muhammad Hatta Said (2017) menyatakan bahwa: “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”. Sopiah (2008:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-individu .

Indikator yang digunakan untuk mengukur variable team work ini adalah West (2002) dalam Muhammad Hatta Said (2017):

1. Tanggung jawab
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Kinerja Karyawan

Robbins (2006) dalam Tjong Fei Lie (2018) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Rivai (2005) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Robbins (2006) dalam Tjong Fei Lie (2018), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas Kerja.
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian menurut Umar Husein (2005 : 303) “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”.

Sedangkan metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) “pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Sebagai berikut :

1. Moh.Nazir (2014:43) berpendapat bahwa metode analisis deskriptif adalah : “Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tanggapan responden yang akan diteliti mengenai analisis motivasi kerja, semangat kerja dan team work terhadap kinerja karyawan.

2. Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut :

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya analisis motivasi kerja, semangat kerja dan team work terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data dan Teknik Penentuan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017 : 137) data primer sebagai berikut :

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”

“Penelitian menggunakan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti”.

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017 : 137) adalah : “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul

data”. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah dari pihak lain”.

2. Teknik Penentuan Data

- **Populasi**
Menurut Narimawati Umi (2008 : 161) “Populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti”, sebagai unit analisis penelitian”.
- **Sample**
Sampel adalah ”sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan” dalam penelitian (Umi Narimawati,2008) mengacu pada pendapat sugiyono (2008:118) menyatakan bahwa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *Stratified random sampling* berdasarkan fakultas dan prodi dimana karyawan bekerja. *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Gaspersz, Vincent,2000:63). Sampel yang diambil peneliti yaitu 10 orang Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung dari keseluruhan jumlah karyawan BATAN Bandung. Metode yang akan digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel adalah pendekatan Slovin

“RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS”

“Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut” :

1. Regresi linier berganda
2. Pengujian Asumsi Klasik
 - Pengujian Normalitas
 - Pengujian Multikolinearitas
 - Pengujian Heteroskedastisitas
3. Analisis Korelasi
4. Analisis Koefisien Determinasi parsial

HIPOTESIS

$H_0: \beta_1 = 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung

$H_1: \beta_1 \neq 0$ Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung

$H_0: \beta_2 = 0$ Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung

$H_1: \beta_2 \neq 0$ Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung

$H_0: \beta_3 = 0$ *Team work* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung

$H_1: \beta_3 \neq 0$ *Team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung.

“HASIL DAN PEMBAHASAN”

“Analisis Regresi Linier Berganda”

Analisis regresi berganda digunakan”peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen”. Menurut Umi Narimawati (2008 :05) “Analisis regresi ialah “suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval”.

Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh “Motivasi Kerja ,Semangat Kerja dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan “perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer , yaitu SPSS v.21, *for windows*”diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + (\epsilon)$$

$$Kinerja = -4,155 + 0,841*(Motivasi Kerja) + 0,264*(Semangat Kerja) + 0,392*(Team Work) + (\epsilon)$$

- a. “Nilai konstanta sebesar -4,155, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni motivasi kerja, semangat kerja dan *team work* bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan ,maka diprediksikan kinerja karyawan akan sangat lemah sebesar -4,155”.
- b. “Nilai motivasi kerja sebesar 0,841, memiliki arti bahwa jika motivasi kerja

mengalami peningkatan sebesar 1 atau sama kin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,841”.

- c. “Nilai semangat kerja sebesar 0,264, memiliki arti bahwa jika semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,264”.
- d. “Nilai *team work* sebesar 0,392 memiliki arti bahwa jika *team work* mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,392”.

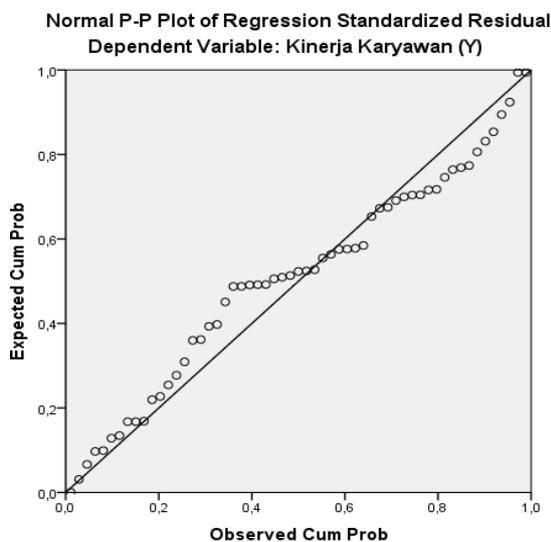
e. ϵ = Kesalahan Residual

“UJI ASUMSI KLASIK”

“Uji Normalitas”

“Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak”. “Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal”. “Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal”.

”*probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual)*” dan ”*Kolmogorov-Smirnov*”. ”Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal”.



Gambar Uji Normalitas

“Uji Multikolinearitas”

“Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. “Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya”. “Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinearitas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti”. “Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)* dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10”.

Coefficients^a

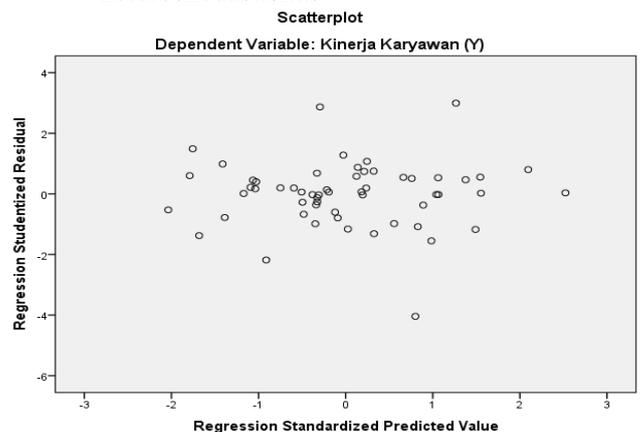
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi (X1)	,598	1,671
Semangat Kerja (X2)	,476	2,099
Team Work (X3)	,551	1,816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

“Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. “Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut” :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas

“Analisis Korelasi”

“Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut” :

1. “Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,743. Nilai 0,743 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya.
2. “Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,743. Nilai 0,743 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.
3. Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara semangat kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,715. Nilai 0,715 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara semangat kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik semangat kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya.
4. Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara *team work* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,668. Nilai 0,668 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara *team work* dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik *team work* maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga

Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21 *for windows*, di dapatkan hasil koefisien determinasi di dapatkan tingkat pengaruh sebesar 0.697 atau 69.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, semangat kerja dan *team work* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

“PENGUJIAN HIPOTESIS”

1.” Uji Hipotesis Secara Parsial” (Uji T)

“Uji hipotesis digunakan untuk menguji variabel bebas apakah mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu analisis motivasi kerja, semangat kerja dan *team work* Kinerja secara parsial, motivasi kerja terhadap Kinerja secara parsial, semangat kerja terhadap kinerja secara parsial dan *team work* terhadap Kinerja secara parsial”.

“Menggunakan Taraf signifikansi menurut Sugiyono (2017) sebesar (a) : 0,05”

Kriteria Pengujian :

- “Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima”.
- “Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak”.

Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Uji T Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,155	2,967		-1,400	,167
Motivasi (X1)	,841	,188	,437	4,468	,000
Semangat Kerja (X2)	,264	,102	,283	2,578	,013
Team Work (X3)	,392	,157	,254	2,496	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a) “Motivasi kerja Terhadap Kinerja”

“Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,468 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000.”

“Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,468 > 2,006$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung”.

- b) Semangat kerja Terhadap Kinerja
“Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,578 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,013. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,578 > 2,006$) dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung”.
- c) Team work Terhadap Kinerja
“Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *team work* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,496 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,016. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,496 > 2,006$) dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung”.

“KESIMPULAN DAN SARAN”

“Kesimpulan”

1. Motivasi kerja karyawan pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur melalui 3 indikator yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan. Indikator perilaku memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa perilaku karyawan pada karyawan BATAN sudah memiliki perilaku karyawan yang baik, sedangkan usaha karyawan memperoleh skor paling rendah akan tetapi masih masuk kriteria cukup baik pada BATAN, menuntut karyawan memberikan usaha dalam bekerja. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.
2. Semangat kerja karyawan pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur dengan 5 indikator yaitu absen, disiplin kerja, kerja sama, tanggungjawab, produktivitas kerja. Disiplin kerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pada BATAN sudah memiliki disiplin kerja karyawan yang baik, sedangkan tanggungjawab memperoleh kriteria cukup baik pada BATAN, menuntut agar karyawan bertanggungjawab terhadap perusahaan. Dan Secara umum semangat kerja dalam kategori cukup baik.
3. *Team work* pada saat ini pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur dengan 3 indikator yaitu tanggungjawab, saling berkontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal. Penerahan kemampuan secara maksimal memperoleh persentase tertinggi dengan kriteria baik hal ini membuktikan karyawan BATAN sudah memberikan penerahan kemampuan secara maksimal, sedangkan persentase terendah saling berkontribusi akan tetapi masih kriteria cukup baik menuntut karyawan saling berkontribusi dalam kerja sama. Dan secara umum indikator masuk dalam kriteria cukup baik.
4. Kinerja karyawan pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur dengan 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Efektivitas memperoleh persentase tertinggi dengan kriteria baik hal ini membuktikan karyawan BATAN sudah efektif dalam bekerja, sedangkan persentase terendah kemandirian menuntut karyawan mandiri dalam bekerja. Dan secara umum kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup baik.
5. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan dimana semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya.
6. Secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan dimana semakin baik semangat kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya.
7. Secara parsial *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan dimana semakin baik *team work* maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya.

8. Secara keseluruhan parsial motivasi kerja, semangat kerja dan team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung dengan total pengaruh yang diberikan cukup besar.

Saran

“Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan *Team Work* Pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk perbaikan kedepannya, berikut saran untuk Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung” :

1. Motivasi kerja pada badan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki motivasi kerja terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu usaha karyawan dan kegigihan karyawan dengan cara memberikan dorongan terhadap karyawan dan dan diharapkan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.
2. Semangat kerja pada Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki semangat kerja terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu tanggung jawab, kerja sama dengan cara melakukan mengadakan program pelatihan dan pengembangan sehingga meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan itu sendiri.
3. *Team Work* pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki *team work* terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu saling berkontribusi dengan cara memberikan peluang kepada karyawan atau melakukan seminar, workshop yang berkaitan dengan pentingnya team work dalam suatu perusahaan.

4. Kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki kinerja karyawan terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Dan untuk pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian *reward and punishment* yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Nugraha Pratama¹, Aprina Wardani. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Salatiga.
- Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Manado
- Agripa Toar Sitepu. 2013. *Beban kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang manado*. Manado.
- Ahmad Yofandi. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru*. Pekanbaru.
- Edy sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kesembilan*. Surabaya.: Kencana.
- Ichladio Fitrianto. 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. Makassar.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahad, Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Bandung: Pustaka Fahima.

- Isniar Budiarti. 2009. *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard*. Bandung. Jurnal Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi, Profitabilitas.
- Isniar Budiarti. 2013. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSI) ISSN: 2086-1109
- Isniar Budiarti. 2013. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung*. Ragam Kajian Science ISSN : ISBN : 978-602-95630-3-0
- Isniar Budiarti. 2015. *Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung*. elib.unikom.ac.id
- Juliasyah Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lita wulantika dan Irma. 2012. *Analisis stress kerja dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Leading Garment Bandung*. JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.
- Marudut Marpaung. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh*. Aceh.
- Muogbo, Uju S. 2013. *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. Nigeria.
- Razi Abdullah. 2017. *Impact Of Teamwork, Esprit De Corp, Team Trust On Employee Performance In Royalindo Expoduta Jakarta Indonesia*. Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi : Organization behavior*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengembangan. Cetakan Pertama*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Sri Widodo Sodarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Isu-Isu Utama dan Globalisasi cetakan pertama*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 26. Bandung: ALFABETA.
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi i Kerja pada CV. Union Event Planne r*. Surabaya.
- Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis.

WEBSITE:

<http://www.batan.go.id/index.php/id/home/profil-batan>