

PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN KONAWA

Wahid

Email : jimmanager@widyagama.ac.id

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 25 orang pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa motivasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja, baik secara simultan maupun parsial. Semangat kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan motivasi. Hasil ini juga didukung oleh statistik deskriptif yang mendapatkan tanggapan responden tinggi.

Kata kunci: Semangat Kerja, Prestasi Kerja, Pemberdayaan Masyarakat

Abstract:

The purpose of this study was to obtain empirical evidence of the effect of motivation and morale on work performance. The sample technique is a census, namely 25 employees of the Konawe District Government and Community Empowerment Agency. After doing multiple regression analysis, it is found that motivation and morale towards work performance, either simultaneously or partially. Morale has a dominant influence compared to motivation. These results was also supported by descriptive statistics that get high respondent responses.

Keywords:

Spirit of Work, Job Performance, Community Empowerment

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2007).

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaannya pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Hasil penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Prestasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijaksanaan di dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi, meskipun merupakan determinan yang penting dari prestasi kerja, bukanlah satu-satunya faktor. Variabel-variabel lain seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi prestasi kerja (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2000).

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, usaha, kemampuan dan pengalaman, namun dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu motivasi dan kemampuan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005).

Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana-rencana yang ada di dalam organisasi. Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Pegawai yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan, akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya (Nitisemito, 2006).

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, yakni: Motivasi dan Semangat Kerja mampu meningkatkan Prestasi Kerja, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kedua variabel independen ini yang memiliki kemampuan dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya (Mas'ud, 2004). Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada dasarnya motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya mengartikan motivasi yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan (Cahyono dan Suharto, 2005). Pendapat lain melihat motivasi sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak (Martoyo, 2000). Jadi dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi.

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002). Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005). motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2008).

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Untuk lebih jelasnya, Robbin (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Nitisemito (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Nitisemito (2006), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahpisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2007): “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”, dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan pegawai dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Omollo (2015) <i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.</i>	Kesimpulannya, manajer harus tahu bahwa karyawan termotivasi oleh hadiah uang. Disarankan bahwa ada kebutuhan bagi manajer untuk memiliki skema motivasi komprehensif dalam semua aspek dari suatu organisasi karena ini berbanding lurus dengan output dari karyawan.
2.	Yatipai dkk (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada korelasi yang cukup kuat antara motivasi dan prestasi kerja, serta motivasi memiliki dampak positif dengan kinerja. Dengan demikian, motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jenis C Manado.
3.	Silalahi dkk (2014) Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.	Hasil uji pada alpha 5 % menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, pengawasan dan disiplin kerja yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila motivasi, pengawasan dan disiplin kerja tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.
4.	Zahara (2014)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara

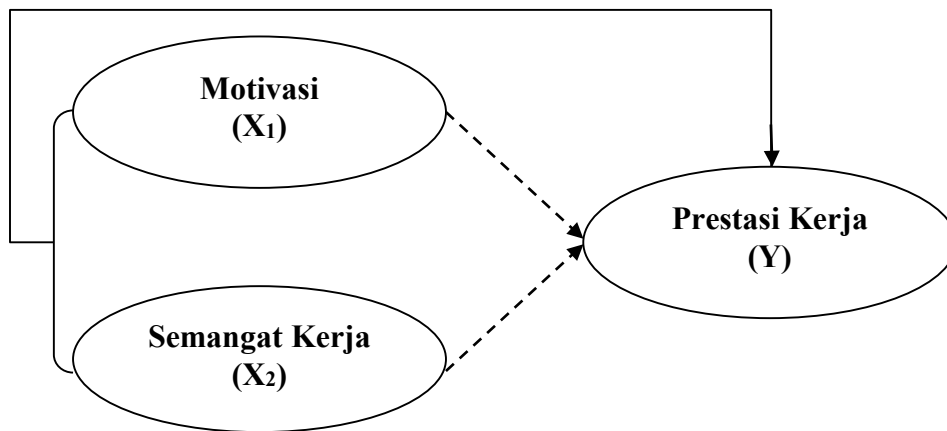
	Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara.	insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai VIF < 10. semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja dengan nilai Beta sebesar 0.61.
5.	Uzonna (2013) <i>Impact of motivation on employees' performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus.</i>	Penelitian dan wawancara kami telah mengkonfirmasi bahwa penggunaan imbalan non-finansial dapat menjadi cara yang efektif dan cost-efficient untuk memotivasi karyawan, dan mayoritas responden survei kami setuju dengan pernyataan ini. Kesimpulannya, ketika datang untuk membawa keluar kinerja terbaik dari karyawan, peluang pertumbuhan dan tantangan, pengakuan dan penghargaan non-finansial merupakan motivator yang lebih efektif daripada uang.
6.	Dobre (2013) <i>Employee motivation and organizational performance.</i>	Literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemberdayaan dan peningkatan pengakuan karyawan motivasi. Jika pemberdayaan dan pengakuan karyawan meningkat, motivasi mereka untuk bekerja juga akan meningkat, serta prestasi dan kinerja organisasi mereka. Namun demikian, ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan tekanan dari klien, mungkin melemahkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, dapat meningkatkan karyawan yang mungkin akan meninggalkan organisasi dan pindah ke perusahaan lainnya yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik dan insentif yang lebih tinggi. Tidak semua individu adalah sama, sehingga masing-masing harus dimotivasi dengan menggunakan strategi yang berbeda. Misalnya, satu karyawan dapat termotivasi oleh komisi yang lebih tinggi, sementara yang lain mungkin dimotivasi oleh kepuasan kerja atau lingkungan kerja yang lebih baik
7.	Hendri (2010) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan Analisis persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,960 + 0,505X$, artinya jika ada peningkatan terhadap semangat kerja (X) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 50,5%, sebaliknya jika ada penurunan terhadap semangat kerja (X) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 50,5%. Analisis korelasi antara stres kerja (X) dengan kinerja (Y) menunjukkan angka 0,539, hal ini berarti bahwa hubungan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang adalah kuat, di mana bila semangat kerja meningkat maka kinerja pun ikut meningkat, demikian pula sebaliknya bila terjadi penurunan semangat kerja maka kinerja pun akan menurun. Hasil uji hipotesis diperoleh (nilai t hitung sebesar 3,382 dengan probabilitas sebesar 0,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,048$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja (X ₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
8.	Soelehan dan Sukartaatmadja (2009) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoranmas Kota Depok.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Guru dan Pegawai SMP Perintis Kecamatan Pancoranmas Kota Depok F hitung lebih besar dari F tabel ($5,118 > 3,13$). Semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Guru dan Pegawai SMP Perintis Kecamatan Pancoranmas Kota Depok berpengaruh signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Variabel lingkungan kerja kurang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

Sumber: Omollo (2015), Yatipai dkk (2015), Silalahi dkk (2014), Zahara (2014), Uzonna (2013), Dobre (2013), Hendri (2010), Soelehan dan Sukartaatmadja (2009).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

• Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————► Pengaruh simultan

-----► Pengaruh parsial

Sumber: Hasil pengamatan, 2016

• Hipotesis

1. Motivasi dan Semangat Kerja secara simultan mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe.
2. Motivasi dan Semangat Kerja secara parsila mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe.
3. Semangat Kerja memiliki kemampuan dominan dalam Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe.

• Denisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi (X ₁)	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan	Likert
3.	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji/upah 2. Kepuasan terhadap kesempatan promosi 3. Kepuasan terhadap supervisi 4. Kepuasan terhadap tunjangan 5. Kepuasan terhadap penghargaan hasil kerja 6. Kepuasan terhadap aturan/prosedur	Likert

		7. Kepuasan terhadap rekan kerja 8. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 9. Kepuasan terhadap komunikasi	
--	--	---	--

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Motivasi dan Semangat Kerja sebagai variabel independen, serta Prestasi Kerja sebagai variabel dependen.

Seluruh Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe yang berjumlah 25 orang, menjadi sampel, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	64.00%
2.	Perempuan	9	36.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	0	0.00%
2.	SMP	0	0.00%
3.	SMA	5	20.00%
4.	S1	19	76.00%
5.	S2	1	4.00%
6.	S3	0	0.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	15-30 tahun	7	28.00%
2.	31-45 tahun	9	36.00%
3.	46-60 tahun	9	36.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-10 tahun	6	24.00%
2.	11-20 tahun	5	20.00%
3.	> 20 tahun	14	56.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

- Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Motivasi dan Semangat Kerja secara simultan mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,004 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.628	2	13.814	11.022	0,004 ^a
	Residual	297.332	22	13.515		
	Total	324.960	24			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Motivasi dan Semangat Kerja secara parsial mampu meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,040 untuk Motivasi, serta 0,025 untuk Semangat Kerja, yang masing-masing lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.111	8.251		6.437	0,000
	Motivasi	.004	.189	.005	2.186	0,040
	Semangat Kerja	.348	.291	.289	2.937	0,025

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Semangat Kerja memiliki kemampuan dominan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,291 untuk Semangat Kerja yang lebih besar daripada koefisien Beta 0,005 untuk Motivasi. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.89 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Omollo (2015), Yatipai dkk (2015), Silalahi dkk (2014), Uzonna (2013) dan Dobre (2013). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Sesuai dengan konsep dari motivasi, hal yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain, dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana yang dikehendaki dan yang diinginkan organisasi tersebut.

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Untuk lebih jelasnya, Robbin (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Nitisemito (2004) mengemukakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Teori motivasi Abraham Maslow dalam Robbins (2006) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut : (1) Fisiologis, rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain; (2) Keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan; (4) Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian; (5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya

Herzberg menjelaskan teori dua faktor motivasi yaitu: Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi organisasi atau motivasi eksternal. Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan atau motivasi internal (Koontz, 1990).

Teori Motivasi Klasik, Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Griffin, 1998).

Teori X dan Y, Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y. a. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama. b. Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya

energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif (Griffin, 1998).

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi pegawai. motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2005). Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Siagian, 2002). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, di mana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan Pegawai.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya (Mas'ud, 2004). Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan produktifitas kerjanya. Pada dasarnya motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya mengartikan motivasi yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan (Cahyono dan Suharto, 2005). Pendapat lain melihat motivasi sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak (Martoyo, 2000). Jadi dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi.

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002). Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005). motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2008).

Pengaruh Semangat kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwasemangat kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.83 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Zahara (2014), Hendri (2010) dan Soelehan dan Sukartaatmadja (2009). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebasbahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerjayang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada umumnya turunnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan pegawai/karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat

meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usahan para karyawan memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Nitisemito, 2002).

Bahkan turunnya/rendahnya semangat dan kergairahan kerja sebenarnya dapat diketahui dengan jalan melihat indikasi-indikasi yang mungkin yang mungkin timbul yaitu antara lain turun/rendahnya produktivits kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi dan sebagainya. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja harus kita ketahui sebab dengan demikian dapat meningkatkan kegairah kerja.

Menurut Moekijat, Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk kerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Nitisemito Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nitisemito, 1992).

Menurut Lateiner yang dikutip Soekemi dkk (1988) bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaanyang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Perlu diketahui bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja adalah muara dari insentif kerja, sedangkan produktivitas adalah muara dari semangat, gairah dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, untuk itu hendaknya setiap individu diharapkan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman untuk mencapai prestasi kerjanya.

Selanjutnya Moekijat (1995) menyatakan bahwa "Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan". Penyelesaian pekerjaan karenatanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai .

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2005. Manajemen Supervisi. Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2005. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asnawi, S. 1999. Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Jakarta: Pusgrafin.
- Buchari, Zainun. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Dobre, Ovidiu-Iliuta. 2013. Employee Motivation and Organizational Performance. Review of Applied Socio-Economic Research (Volume 5, Issue 1/ 2013), pp. 53. ISSN: 2247-6172; ISSN-L: 2247-6172.
- Fattah, Nanang, 2008, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Flippo Edwin B., 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi", Jakarta, Penerbit : PT. Gramedia.
- Frederrick Herzberg, 2003. Dasar-Dasar Manajemen. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gibson, Donnelly., Ivancevich. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko. T. Hani 2005. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasley, George. D. 1992, Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda Rineka Cipta, Jakarta.
- Hendri, Edduar. 2010. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 7, No.2, Juli 2010: 13 – 25.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Maddala, G.S. 2001. Introduction to Econometrics, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Martoyo, S. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mas'ud, 2004, "Survey Diagnosis Organizational", Undip, Semarang.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia, PT Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Moekijat. 2006. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Neal A, Griffin M.A. 1999. *Developing a Model Individual Performance for Human Resource Management*. Asia Pasific Journal .
- Nitisemito, Alek S. 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2015, Vol. 5, No. 2.
- Panggabean. Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Graindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Rokhimah, Innayah. 2007. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance di Cabang Lampung*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Lampung.
- Silalahi, Bonar P., dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelehan, Aan dan Iswandi Sukartaatmadja. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoranmas Kota Depok*. *Jurnal Ilmiah Ranggagading* Volume 9 No. 1, April 2009 : 61 – 69.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.

- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan Perusahaan Bisnis.
- Sutrisno, 2001, Manajemen Keuangan, Ekonesia: Yogyakarta.
- Uzonna, Ukaejiofo Rex. 2013. Impact of motivation on employees' performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*. Vol. 5(5), pp. 199-211, August, 2013. ISSN 2006-9812 ©2013 Academic Journals.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirartha, I Made. 2006. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yatipai, Theodora, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2015. p.1-7.
- Zahara, Hafni. 2014. Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 9.