

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Menurut Hasibuan (2009: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja

yang maksimal.

Menurut Halsay (2003: 305) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. (Danim, 2004: 48).

Menurut Syukria (2004: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. (Hasibuan, 2005: 158).

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari

sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Berdasarkan pada pendapat ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan seseorang dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425)

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Namawi (2005) Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat

kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara

rohani maupun jasmani. Menurut Handoko Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: (Handoko, 2006: 251)

- 1) Lingkungan kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja.

- 2) Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling

berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.

3) Motivasi

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan keta mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat.

2.1.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat keta dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat keta selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitseto yang dikutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi

tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan

secara masal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003), menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Memiliki inisiatif Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
3. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
6. Bertanggung jawab Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.
7. Memiliki kemauan bekerja sama Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
8. Berinteraksi dengan atasan Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif dan bagi hasil ini sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Sebab ini merupakan bentuk kompensasi yang berhasil pada hasil kerja. Sistem insentif ini menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jam kerja. Walaupun insentif mungkin diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu. (Rivai, 2009: 766)

Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada peketja atas dasar produktifitas melebihi standar yang telah ditetapkan, bukanlah hal baru. Apakah ada alasan yang cukup untuk memberikan kompensasi berdasarkan kinerja? Untuk satu hal, akhir-akhir ini adanya biaya pemotongan, penstrukturan kembali dan pendirian kinerja mengarahkan seseorang untuk secara logis mengkaitkan kompensasi dan kinerja. Namun, tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar pada perkembangan tim perbaikan mutu dan program komitmen karyawan. (Rivai, 2009: 767)

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan

produktivitas atau penghematan biaya. yang merupakan sistem kompensasi langsung diluar gaji dan upah. (Rivai, 2009: 767)

Menurut Mangkunegara (2004, 189),” Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hariandja (2006, 271) memberikan pengertian insentif dengan mengatakan bahwa: ”Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilancarkan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optim ”.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan

efisiensi dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. (Rivai, 2009: 7767)

2.2.3 Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional, manajer dan pekelja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut: (Rivai, 2009: 767-768)

1. Piecework

Insentif yang diberikan berdasarkan pada hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil kerja karyawan.

2. Production Bonus

Tambahan upah yang diterima oleh karyawan karena hasil kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditentukan, dimaka karyawan juga mendapatkan gaji pokok.

3. Commision

Insentif yang diberikan berdasarkan pada barang yang berhasil dijual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual. Sistem ini bersifat individual dan standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4. Maturity Curve

Gaji dapat dikelompokkan menjadi suatu kisaran minimal sampai dengan maksimal, Untuk mendorong karyawan agar tetap berprestasi, maka organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan Maturity Curve atau kurva kematangan, yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gai yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja, sehingga mereka diharapkan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja.

5. Merit Pay

Penerimaan kenaikan upah setelah terjadi suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh seorang penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan ini jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan pada sasaran manajemen.

6. Pay for Knowledge or Payfor Skill Compensation

Pemberian insentif berdasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan dan akan menghasilkan produk yang nyata, namun pada apa yang dapat dilakukan kepada organisasi melalui pengetahuan yang memiliki pengaruh penting bagi organisasi.

7. Nonmonetary Incentive

Insentif yang diterima oleh karyawan atas prestasi kerja yang dimilikinya bukan dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk materi dan kenaikan atau perubahan posisi jabatan.

8. Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada para manajer dan eksekutif atas perannya yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

2.2.4 Ukuran Insentif

Sementara itu ukuran yang dapat dipergunakan untuk memberikan insentif dapat beragam, seperti pada berikut ini: (Sutrisno Edy, 2011: 356)

1. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan pada piece rate atau komisi penjualan.
2. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan pada piece rate hanya untuk yang mencapai standar.
3. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan yang diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu.

4. Ukuran insentif berdasarkan pada jumlah keuntungan yang diberikan dalam bentuk profit sharing.
5. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk gain sharing.
6. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk skill based skill.

2.2.5 Cakupan Insentif

Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan pada seluruh organisasi.

1. Individual Incentive, merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasinya dan dapat berupa sistem insentif berikut ini:
 - a) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus di atas gaji pekerja;
 - b) Merit Salary Sistem, merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan;
 - c) Pay for Performance atau variabel pay, adalah insentif individual yang diberikan kepada manajer atas keberhasilannya.
2. Company wide, merupakan insentif yang diberikan kepada semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa berikut ini:
 - a) Profit Sharing plan, merupakan program insentif yang memberikan pekerja keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu;
 - b) Gain Sharing Plan, adalah program insentif yang memberikan bonus kepada para pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas;
 - c) Pay for knowledge plan, adalah program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar keterampilan baru atau menjadi cakap pada pekerjaan yang berbeda

2.2.6 Hubungan Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan

Insentif berhubungan dengan penghargaan dan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan pada senioritas atau jam kerja. Program insentif ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. (Sutrisno Edy, 2011: 355).

Disamping pembangunan sistem kompensasi yang berguna untuk mendorong semangat kerja dan prestasi kerja, dapat pula dilakukan dengan pemberian insentif yang tidak tetap untuk meningkatkan prestasi dan semangat

kerja karyawan tersebut. Upaya insentif ini memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat. (Rivai, 2012: 198)

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. (Gitosudarmo: 2001). (dalam Sutrisno Edy, 2015: 109)

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan: 1999). Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu

mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung Oleh Jones (1997), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah tujuan. (Sutrisno Edy, 2015: 110)

Hasibuan (1999) mengemukakan bahwa motif adalah suatu peransang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian (1995),

mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing- masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. (Sutrisno Edy, 2015: 110)

Menurut Berelson dan Stainer dalam Sinungan (2014;134) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Nurmansyah (2010;273) Motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang manajer untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan agar bersedia mengambil suatu tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno;2009;109)

Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan-semangat karena ia ingin melaksanakannya. Motivasi diri sendiri timbul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, apapun halangan yang harus diatasinya. (Terry;2012;130)

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar bererilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. (Bangun;2012;313)

Konsep motivasi menyatakan bahwa bilamana seseorang sedang tidak seimbang, dia sedang berada dalam A State Of Disequilibrium. Sebaliknya, seseorang dalam keadaan seimbang atau dorongan dalam dirinya sudah diperoleh, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan a state of equilibrium. (Badrudin;2014; 190)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Badrudin;2014;192) mengemukakan tujuan motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karuawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Menurut Uno dalam Badrudin (2014;190) Berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.

Menurut Siagian (2012;138) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. (Ardana dkk, 2008: 30)

Kebutuhan manusia (tiap-tiap individu) saling berbeda satu sama lain. Untuk ini mereka senantiasa berharap dapat terpenuhi kebutuhannya serta berkeinginan agar diperlakukan sebagai individu manusia. sebaiknya para karyawan terlebih dahulu diberi kesempatan untuk mempersiapkan diri menghadapi ide-ide baru serta perubahan-perubahan. Dengan kata lain perubahan mendadak sebaiknya dihindari. Kebiasaan dan emosi sangat penting untuk menjelaskan kelakuan seorang karyawan. Setiap individu senantiasa ingin mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya. perasaan menjadi anggota suatu kelompok yang dapat diterima serta perasaan yang timbul bahwa pada dirinya penting merupakan tenaga-tenaga penggerak yang dilihat bagi kebanyakan individu. Perasaan takut sekalipun pada suatu saat merupakan tenaga penggerak yang kuat namun sering kali efeknya negatif.

Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kama ia ingin melaksanakannya. (Terry, 2012: 130)

Menurut Baron dalam Djatmiko (2008;67) yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan.

Menurut Satnford dalam Mangkunegara (2013;93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga teljadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan, (2009:141). Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekelja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan sebagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi menurut Mangkunegara, (2009:61). Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri- karyawan yang terarah atau textuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi ketja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinelja maksiamal.

Wexley dan Yukl (Dalam As'ad, 2001) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai

the process by which is energized and directed. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegeirahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun Robbins (dalam Hasibuan, 1999) mengemukakan motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. (Sutrisno Edy, 2015: 111).

Robert Heller (1998: 6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2011: 109). Sementara pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan. (Robbin dan Judge, 2011: 238). (Wibowo: 2014: 110)

Menurut Rivai, (2005:455). Mengatakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Senada dengan Robbins dan Judge, McShane dan Von Glinow (2010: 132) memberikan

defenisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (direction), intensitas (intensity), dan Ketekunan (persistence) perilaku sukarela. Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson (2011: 179) memberikan defenisi motivasi sebagai sekumpulan energetic yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik, kemampuan dan motivasi tingkat tinggi. (W ibowo: 2014: 11 1).

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk berindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifatterus menerus dan adanya tujuan.

2.3.2 Pembagian Motivasi

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya itu mempunyaj tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kelja. Oleh karena itu motivasi kerja dalam psikologis kerja biasa disebut dorongan semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kepuasan. Oleh karena itu pimpinan harus selalu membuktikan dorongan kerja atau memotivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Memotivasi para

karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu:

- 1) Motivasi Finansial. Dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan finansial tersebut sering disebut intensif.
- 2) Motivasi. Dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, dan pendekatan manusiawi. (Gitosudarmo dan Mulyono , 1999) (Dikutip dari Wibowo: 2014:



2.3.3 Teori Motivasi

Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada saat kebutuhan adalah menjadi tujuan pada kebutuhan tersebut. Prinsip umum berlaku pada kebutuhan manusia adalah setiap kebutuhan itu terpuaskan maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi.

Beberapa teori tentang motivasi yang lebih condong dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

1. Teori motivasi kebutuhan dari Maslow

Menurut Maslow dalam Badrudin (2014;193-194) kebutuhan tertinggi dari seseorang adalah kebutuhan aktualisasi diri yang tercermin dari indikator orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi. Manusia memiliki lima tingkat atau hirarkhi kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Psikologis yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan.
Kebutuhan ini disebut pula sebagai kebutuhan dasar atau primer.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dan' ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Kebutuhan mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri berarti tersedianya kesempatan seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata

2. Teori X dan Y McGregor

Menurut Douglas Mc Gregor dalam Sutrisno (2009: 138-139) mengemukakan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- 3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti dahulu.

Prinsip Umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori-teori tersebut. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif. (Sutrisno, 2009: 138-

139)

3. Achievement Theory (Teori Motivasi berprestasi)

Menurut Mangkunegara (2013: 97-98) dalam studi motivasi lainnya, David Mc Clelland (1961) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

- 1) Need for Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) Need for Affiliation, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) Need for Power, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

4. ERG Theory (*Existance, Relaedness, Growth*)

Teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan keberadaan (*existance needs*), kebutuhan ini berhubungan dengan fisik karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, fringe benefit.
- 2) Kebutuhan berhubungan (*relaedness needs*), yaitu kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan famili, rekan sekerja, atasan, bawahan, teman dan sebagainya atau kepuasan berinteraksi dengan lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan untuk tumbuh (*growth needs*), seperti kebutuhan untuk mengembangkan

kemampuan dan kapasitas yang dirasakan paling penting oleh individu yang bersangkutan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Clayton Aldefer mengklasifikasikan teori Masl w menjadi tiga tingkat, dimana jenjang kebutuhan pertama dan kedua merupakan kebutuhan keberadaan (existence needs), sedangkan jenjang kebutuhan ketiga dan keempat merupakan jenjang kebutuhan berhubungan (relatedness needs), dan jenjang kebutuhan kelima merupakan kebutuhan pertumbuhan (growth needs). (Nurmansyah;2011;130)

5. Herzberg Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurutnya dua faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational

factors). Herzberg yang dikutip Ashar Sunyoto Munandar (2001;331) menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan kerja termasuk motivator dan mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yaitu:

- 1) Tanggung jawab (responsibility), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- 2) Kemajuan (advancement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) Capaian (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya. (Badrudin; 2014:197)

6. Teori Harapan

Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dan prestasi kerja.

- 1) Yang dimaksud dengan daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Artinya, sampai sejauh mana hasil yang diperoleh dalam bentuk imbalan memainkan peranan dalam pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan
- 2) Yang dimaksud dengan kaitan antar prestasi kerja dan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang antara tingkat prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu.
- 3) Yang dimaksud dengan kaitan antara usaha dan prestasi kerja ialah prestasi seseorang, tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi kerja.

Dinyatakan dengan cara lain teori harapan berkata bahwa apakah seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan sesuatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan pada persepsi orang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai wahana untuk mencapai tujuan tersebut. (Siagian: 2012;179-180)

7. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekeljaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekeljaan nya tersebut. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, sedangkan hasil- hasil yang diterima dalam bentuk penghargaan. Perbandingan dapat

dilakukan dengan orang yang setingkat pada pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi. Berdasarkan pada perbandingan tersebut sebagai konsekuensinya akan diperoleh dua kemungkinan antara lain keadilan (equity) dan ketidakadilan (inequity). Sesuatu yang dikatakan adil apabila masukan-masukan sebagai sumbangan mereka kepada perusahaan yang sama dengan apa yang dirasakan mereka terima dari perusahaan. Sebaliknya, ketidakadilan terjadi bila masukan-masukan tidak sama dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. (Bangun,2012: 322-323)

8. *Goal-setting Theory* (Teori penetapan tujuan)

Teori penetapan tujuan merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Begitu pula Edwin Locke berpendapat bahwa melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja yang maksimal. Dengan demikian, penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya para karyawan bekerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Badrudin;2014;199)

9. Reinforcement Theory (Teori pengukuhan)

Teori ini berpendapat bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah reward yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Asumsinya, seseorang akan mengulangi suatu perilaku bila mana perilaku tersebut mendapatkan konsekuensi yang diinginkan, dan akan menghentikan perilaku tersebut bila mana perilaku itu mendapatkan konsekuensi yang tidak diinginkan. (Badrudin, 2014: 200)

2.3.4 Indikator Motivasi

Teori Motivasi Maslow, dalam Edy (2011, 122) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang memiliki motivasi. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indicator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, belfas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3.5 Hubungan Motivasi Dengan Semangat Kerja

Motivasi seseorang atas pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sekaligus karyawan akan semakin termotivasi untuk menjalankan

upaya yang tinggi apabila menyakini bahwa upaya itu akan memberikan kepuasan kerja bagi

dirinya.

Sebab seseorang karyawan yang bekerja pada organisasi bisnis, selain bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan bisa dipenuhi dari organisasi tersebut. Sehingga jika didalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi maka akan timbul kepuasan dari diri karyawan.

Faktor penting yang berhubungan dengan faktor kerja adalah imbalan, termasuk didalamnya upah, tunjangan, insentif dan penghargaan lainnya yang berupa materi. Apabila kebutuhan dasar karyawan tersebut telah terpenuhi dan taraf hidupnya meningkat maka imbalan dalam bentuk materi berkurang. Dalam tahap selanjutnya karyawan akan membutuhkan imbalan berbentuk lain, seperti pengakuan dalam bentuk status atau jabatan, lingkungan kerja yang menyenangkan, pimpinan yang bijak dan adil, rasa diakui, penghargaan, dan lain-lain.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat sehingga mampu untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2009:840). Motivasi adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, seperti pekerjaan, oleh karena itu motivasi menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan produktivitas kerja organisasi tersebut (Sutrisno Edy, 2011: 111) Menurut Hasibuan, (2006: 221). Adasebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pegawai
- g. Meciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan panisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang materi yang menguatkan tentang pengaruh dari insentif, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja, maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1: Hasil Penelitian Terdahulu

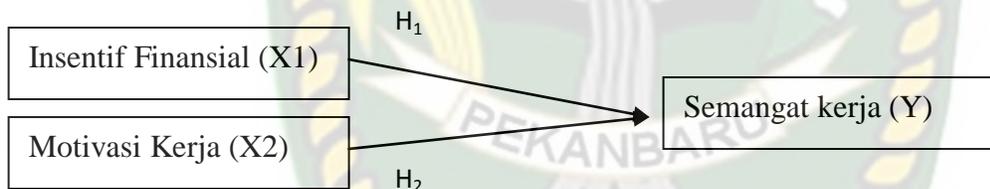
No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	I Nyoman Tri Purnamaya Putra, dan I Nyoman Sudharma, SE., MM	Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif terhadap semangat bekerja karyawan pada grand komodo tour & travel	Gaya kepemimpinan partisipatif, insentif, semangat kerja	Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variable gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif terhadap semangat kerja. Variable insentif memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja jika dibandingkan dengan variable gaya kepemimpinan partisipatif
2	Cokorda Istri Ari Wijayanti Made Yuniari	Pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan	Insentif, motivasi lingkungan kerja fisik semangat kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, motivasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial variabel insentif, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, insentif merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan

3	Gilang Nugraha, dkk, 2013	Pengaruh insentif financial dan insentif non financial terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Kantor cabang utama Madura	Insentif financial, insentif non financial, motivasi , semangat kerja	Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa insentif financial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang utama Madura demikian pula insentif non financial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang utama Madura berikutnya variable motivasi kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang utama Madura
---	---------------------------	---	---	---

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada perumusan hipotesis, maka dapat dibuat sebuah gambaran kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber: Rivai, 2009

Dari gambar kerangka pemikiran di atas, maka dapat dilihat alur pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran ini diharapkan bisa menjadi pedoman dalam menentukan hasil penelitian ini.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Diduga Insentif dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Semangat Kelja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru”