

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
CABANG MADIUN**

SKRIPSI



Oleh :
BACHTIAR ANAS
02220088

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
CABANG MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

**OLEH
BACHTIAR ANAS
02220088**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
CABANG MADIUN**

SKRIPSI

**OLEH
BACHTIAR ANAS
02220088**

Telah Disetujui,
Pada Tanggal, Oktober 2008

Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 150 327 244

Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. A. Muhtadi Ridwan. MA.
NIP. 150 231 828

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
CABANG MADIUN**

SKRIPSI

Oleh:

**BACHTIAR ANAS
NIM : 02220088**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Tanggal : 22 Januari 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150 299 506	: ()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150 327 244	: ()
3. Penguji Utama <u>Drs. H. A. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150 231 828	: ()

Disahkan Oleh:
Dekan,

Drs. H. A. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150 231 828

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Bachtiar Anas

NIM : 02220088

Jurusan: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG MADIUN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang,

Hormat saya.

Bachtiar Anas

NIM : 02220088

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Al Jumu'ah: 10).

PERSEMBAHAN

Dengan iringan do'a skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda bakti dan cintaku kepada Bapak dan Ibu tercinta, kakak-kakakku dan adikku yang tersayang, teman-teman yang selalu memberikan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini dan almamater yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG MADIUN.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penelitian ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. H. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, yang telah rela meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama menempuh studi.
5. Ibu, ayah, kakak, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan secara moril dan spirituil.
6. Teman-teman ekonomi 2002 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang,

Peneliti,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Pembatasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Penelitian Terdahulu	7
B. Landasan Teori	12
1. Pengertian Motivasi.....	12
2. Teori-Teori Motivasi.....	13
C. Teori-Teori Semangat Kerja	24
1. Pengertian semangat kerja	24
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ...	24
3. Indikator turunnya semangat kerja	26
4. Cara-cara meningkatkan semangat kerja	29
5. Hubungan motivasi dan semangat kerja	31
6. Kajian Islam Tentang Motivasi	33
7. Kerangka Pikir.....	36

D. Model Konsep dan Modal Hipotesa.....	38
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Data dan Sumber Data.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Definisi Operasional Variabel.....	42
F. Teknik Pengukuran Variabel.....	46
G. Uji Instrumen	46
H. Teknik Analisa Data.....	48
I. Uji Hipotesa.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	51
1. Gambaran Umum Perusahaan	51
2. Struktur Organisasi	52
3. Data Responden.....	56
4. Uji Instrumen Penelitian.....	59
5. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi	62
6. Analisis Regresi Linier Berganda	70
7. Pengujian Hipotesis.....	76
B. PEMBAHASAN.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN.....	84
B. SARAN.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang	11
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1	Usia Responden.....	56
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.3	Masa Kerja.....	57
Tabel 4.4	Status Perkawinan.....	57
Tabel 4.5	Pengaturan waktu jam kerja dan istirahat	58
Tabel 4.6	Data penjualan tahun 2007	58
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel	60
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel	61
Tabel 4.9	Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.10	Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.13	Persamaan Regresi	71
Tabel 4.14	Koefisien Korelasi dan Determinasi	74
Tabel 4.15	Uji F/Serempak	76
Tabel 4.16	Uji t / Parsial.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Hirarki Kebutuhan Menurut A. H Maslow	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. FIF Cabang Madiun	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Asumsi Klasik Regresi

Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Bachtiar Anas 02220088), Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Madiun
Dosen pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja

Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang paling penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk bertindak melaksanakan pekerjaan dengan semangat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan secara parsial, simultan, dan mengetahui variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan uji t dan uji F.

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa 56,0% variabel semangat kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5). Sedangkan sisanya 44,0% variabel semangat kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis uji t (parsial) menunjukkan bahwa semua variabel motivasi yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi secara serempak dan signifikan mempengaruhi semangat kerja karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,810 > 2,443$). Dari kelima variabel bebas yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5), variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel semangat kerja, karena mempunyai nilai t_{hitung} yang paling besar dibandingkan nilai t_{hitung} variabel yang lain.

ABSTRACT

Bachtiar Anas (02220088), The Influence of Motivation to the Labor's Work mentality of PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE Branch of Madiun
Advisor: Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si.
Key Words: Motivation, Work Mentality

Generally, the person's attitude is motivated by a desire to obtain a certain purpose. Maslow assumed that people working is because of there is a pressure to fulfill their necessary. Fulfilling the labor's necessary is the important factor to create a support or motivation to the labors in order to do their work generically.

This research is aimed to observe the influence of motivation to the labor's work mentality partially, simultaneously, and understanding the variable of motivation that has a dominant influence to the labor's work mentality of PT. FIF branch of Madiun. The tool of analysis which is used in this research is a double linear regression with t test and F test.

The result of determination shows that 56.0 % variable of work mentality will be influenced by its free variables that are physiologic necessary (X1), security necessary (X2), social necessary (X3), rewards necessary (X4), and the necessary of self-actualization (X5). And for the rest 44.0 % the variable of work mentality will be influenced by the other variables that are not stated in this research. The result of test analysis t (partial) show that all of motivation variables that are physiologic necessary (X1), security necessary (X2), social necessary (X3), rewards necessary (X4), the necessary of self-actualization (X5) have a significant influence to the work mentality. This is showed by a significant value that is smaller than 0.05. The result of F test (simultaneous) shows that the variable of motivation is accurately and significant in influencing the work mentality because the value of F account > F table (12.810 > 2.443).

Among of those five variables that are physiologic necessary (X1), security necessary (X2), social necessary (X3), rewards necessary (X4), and the necessary of self-actualization (X5), only the variable of rewards necessary that has a dominant influence to the variable of work mentality because it has a higher value of t account than the value of the other variable of t account.

ملخص البحث

باختيار أنس ، ٠٢٢٢٠٠٨٨ ، تأثير التشجيعات على نشاط عمل العمال في
PT. Federal International Bintang ، ماديون ، كلية الإقتصادية في قسم التدبير
بالجامعة الإسلامية الحكومية بمالانج ، تحت الإشراف: أحمد ثاني سوبريانطا
الماجستير .

الكلمات الرئيسية: التشجيعات نشاط العمل

إن الإنسان يتأثر بتشجيعات شخصيته في جميع أعماله لنيل ما يحتاجه
حسب ما يتمناه بتمام حصول مراده المختص الفردي. ولذا رأى Maslow تصديق
وتحقيق ذلك القول بأن الارادة العازمة (تشجيعات المرء) لها تأثير أو هي المؤثرة
لنيل ما يتمناه الإنسان ويرجوه لقضاء حوائجه ومآربه المتنوعة بتمام.
فالتشجيعات هو شأن عظيم الفائدة مؤثر لتقوية نشاط أعمال العمال وخدمتهم.
فهذا بحث علمي لمعرفة قوية تأثير تشجيعات المرء وضعفه في أثناء عملياته
جزئيا و استمراريا ولمعرفة قوائم التشجيعات المؤثرة على قوية نشاط أعمال
العمال وخدمتهم في PT. Federal Internasional Bintang ، ماديون بوسائل *Regressi linier berganda* باختبار "t" و "f".

فيعلم منه أن ٥٦% من نشاط العمال وحسن خدمتهم يظهر بحسب كثرة
حوائجهم وقتها وهذا إما من عنصر المرء - السيكولوجي ويرمزه الباحث بـ
(X₁) وإما من عنصر حرية المرء و شعور أمانه في العمل والخدمة ويرمزه الباحث
بـ (X₂)، وإما من العنصر الإجتماعي ويرمزه بـ (X₃)، وإما من عنصر كرامة
وجزاء علو درجة فضل المرء ويرمزه بـ (X₄)، وإما من العنصر الخلقى ويرمزه
بـ (X₅). ويظهر غير ذلك العناصر بحسبان ٤٤% من ما بقي لكن هذا أمر
خارجي لا يبحثه الباحث. ولهذه العناصر تأثير عظيمة على قوية نشاط أعمال

العمال و حسن خدمتهم على ما رآه الباحث. ويظهر تصديق البحث بتحليل الاختبار الجزئي "٤" من دلالة الحسب الأقل والأصغر من %٠.٠٠٥. ويظهر من الاختبار الإستمراري "٣" دلالة قوية التشجيعات في التأثير الكلي من أن الحسب "٣" > القائمة "٣" (٢,٤٤٣ > ١٢,٨١٠). فمن العناصر الخمسة وهي السيكولوجي (X_1)، حرية المرء و شعور أمانه (X_2)، والعنصر الإجتماعي (X_3)، و جزاء درجة فضل المرء (X_4)، و من العنصر الخلقى (X_5)، يعلم أن جزاء علو درجة فضل المرء له تأثير عظيم أقوى وأظهر من أخرى على قوية نشاط أعمال العمال و حسن خدمتهم : بأن الحسب العددي "٤" في (X_5) أكثر من الأخرى.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga keberadaannya dapat berfungsi secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan demikian perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar.

Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan tersebut yang nantinya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dapat dibayangkan apabila perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya. Dengan adanya kenyataan tersebut menunjukkan bahwa aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh

perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada, dengan demikian pada intinya tantangan-tantangan maupun peluang-peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap perusahaan adalah bagaimana memahami kebutuhan dan dorongan dari setiap individu yang menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan, sebab dalam kenyataannya dorongan dari setiap orang sulit sekali untuk dipahami. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan untuk memahami perilaku mereka. Semua itu sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Ahyari (1996:45) menyatakan bahwa “motivasi kerja dari para karyawan yang bekerja dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting di dalam melaksanakan proses perusahaan yang bersangkutan”.

Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang paling penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk bertindak melaksanakan pekerjaan dengan giat. Karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila perusahaan atau organisasi dapat memenuhi harapan dari

karyawan yang dirasakan sebagai kebutuhan mereka, sebaliknya akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi apabila harapan dan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi oleh organisasi atau perusahaannya.

Adapun salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan atau pimpinan adalah masalah motivasi, sebab masalah motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya motivasi yang baik dan sesuai maka akan dapat memberikan kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Menurut Maslow (dalam Gibson,1994:97) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dalam lima jenjang kebutuhan sebagai berikut : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Semangat kerja yang tinggi dapat dinilai dengan melihat tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, tingkat absensi, labor turn over, tinggi rendahnya tingkat kerusakan, kegelisahan, keluhan dan pemogokan. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk

dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah dengan memberikan gaji yang cukup pada karyawan, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan rasa aman pada karyawan dalam menghadapi masa depan, mengusahakan agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan memberikan insentif yang baik pada karyawan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada seorang karyawan, maka akan terwujudnya suatu kondisi atau keadaan kerja karyawan yang baik sehingga tujuan organisasi akan terpenuhi. Rendahnya semangat kerja akan menimbulkan perilaku yang tidak diinginkan terjadi, seperti tingkat keterlambatan yang tinggi, absensi meningkat dan kesengajaan memperlambat kerja.

PT. FIF Cabang Madiun adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan sepeda motor. Persaingan perusahaan yang sejenis ini sangat ketat karena banyaknya jasa penjualan sepeda motor yang beredar di pasar khususnya di kota Madiun. Madiun merupakan salah satu wilayah pemerintahan kecil di Jawa Timur yang mempunyai letak yang strategis. Mereka saling berlomba-lomba untuk menarik konsumen sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Untuk itu pimpinan PT. FIF Cabang Madiun selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk menambah semangat kerjanya,

kesungguhan, kecermatan, kecepatan, kedisiplinan dan kekompakan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, maka setiap perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk menambah semangat kerja dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. FIF Cabang Madiun”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti menetapkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun?
3. Variabel motivasi manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun secara parsial.

3. Untuk mengetahui variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan suatu informasi bagi perusahaan/organisasi untuk menentukan kebijakan-kebijakan maupun pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan semangat kerja.

2. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

E. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini terarah, maka dalam penelitian ini hanya membahas teori Maslow (Hasibuan, 1990: 33) tentang motivasi (kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dan Semangat kerja (disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab) (Lateiner, 1985:38).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk penelitian yang akan dilakukan maka peneliti menggunakan penelitian terdahulu tentang motivasi dan semangat kerja, antara lain sebagai berikut:

Penelitian terdahulu oleh Eko Yuliyanto dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Citra Buana Surabaya” menggunakan teori Herzberg dengan variabel bebas antara lain motivator dan hygiene dan variabel terikatnya adalah semangat kerja dengan indikator antara lain disiplin, kerjasama dan tanggungjawab. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier ganda yang telah dilakukan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,594 yang berarti 59,40% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh motivator dan hygiene, 40,60% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivator berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,702 > 1,98$),

hygiene berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,855 > 1,98$).

Penelitian oleh Muhammad Toni Abdillah dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Yuwana Karya Surabaya” menggunakan teori ERG Alderfer dengan variabel bebas antara lain Kebutuhan Keberadaan, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Pertumbuhan sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja dengan indikator antara lain disiplin, kerjasama, dan tanggungjawab. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier ganda yang telah dilakukan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,702 yang berarti 70,2% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh Kebutuhan Keberadaan, Kebutuhan Berhubungan dan Kebutuhan Pertumbuhan, 29,8% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dan variabel kebutuhan keberadaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Penelitian oleh Yustika dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Karya

Surabaya” menggunakan teori Maslow dengan variabel bebas antara lain kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja dengan indikator antara lain disiplin, kerjasama, dan tanggungjawab. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier ganda yang telah dilakukan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,5424 yang berarti 54,24% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, 45,76% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,421 > 1,98$), kebutuhan keamanan dan keselamatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,982 > 1,98$), kebutuhan sosial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,442 > 1,98$), kebutuhan penghargaan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,218 > 1,98$), kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,121 > 1,98$). Dari beberapa variabel semangat kerja

kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh dominan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,421 > 1,98$).

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut: lokasi penelitian, variabel penelitian, periode penelitian, teori variabel penelitian dan bidang usaha perusahaan penelitian. Persamaannya terletak pada variabel terikat yang digunakan, yaitu semangat kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat diringkas dalam tabel untuk membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sebagai berikut:

Tabel 2.1

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL		ALAT ANALISA	HASIL ANALISA
			BEBAS	TERIKAT		
1	Eko Yuliyanto	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Citra Buana Surabaya	Motivasi - Herzberg 1. Motivator 2. Hygiene	Semangat Kerja 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab	- Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Variabel Motivator mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel semangat kerja. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,29 > 1,98)
2	Wahyu Mubiyari	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Administrasi Pada SMPN Se-Kecamatan Kota Tulungagung	Motivasi - Teori Maslow 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Semangat kerja 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Tanggungjawab	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Variabel kebutuhan Penghargaan (X_4) mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,421 > 1,98)
3	M Toni Abdilah (peneliti)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Yuwana Karya Surabaya	Motivasi-Teori ERG Alderfer 1. Kebutuhan keberadaan 2. Kebutuhan berhubungan 3. Kebutuhan pertumbuhan	Semangat Kerja 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab	- Regresi linier berganda	Hasil Penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. variabel kebutuhan keberadaan (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel dependent (semangat kerja) (3,486 > 2,02)
4	Bachtiar Anas (peneliti)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. FIF Cabang Madiun	Motivasi - Teori Maslow 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Semangat Kerja 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab	- Regresi linier berganda	-

B. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2000:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif itu sendiri merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Pengertian motivasi menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2000:143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Gibson (1994:94) motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut American Encyclopedia (Hasibuan,2000:143) motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak atau penentu perilaku yang dapat mengarahkan dan merangsang kerja karyawan untuk berperilaku tertentu yang mengarahkan pada tujuan yang ditetapkan.

2. Teori-Teori Motivasi

Banyak teori tentang motivasi, kita dapat mengelompokkannya kedalam dua kategori. **Teori Kepuasan** memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. **Teori Motivasi Proses** menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

a. Teori kepuasan (Content Theory), terdiri dari :

1. Teori Motivasi Klasik

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan giat bekerja bilamana ia mendapat materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka bekerja, semakin besar penghasilan mereka (Hasibuan, 2000).

2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

adalah teori tentang memotivasi manusia dengan cara memperhatikan faktor-faktor kebutuhannya, dimana kebutuhan manusia tersebut mempunyai tingkatan atau hirarki. Oleh karena itu penting artinya bagi para manajer untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling penting bagi manusia. Teori motivasi menurut Maslow terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia yaitu antara lain :

a. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) untuk menunjang kehidupan manusia, dan harus segera dipenuhi. Contoh : pangan, sandang, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. Kebutuhan Keamanan

Yaitu kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, maupun ekonomi dimasa depan, contoh kecelakaan, maupun ekonomi dimasa depan.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan persahabatan, pergaulan, rasa kekeluargaan, dengan

sesamanya melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Yaitu kebutuhan akan pengakuan diri dan penghargaan dari orang lain sesuai dengan prestasi kerja.

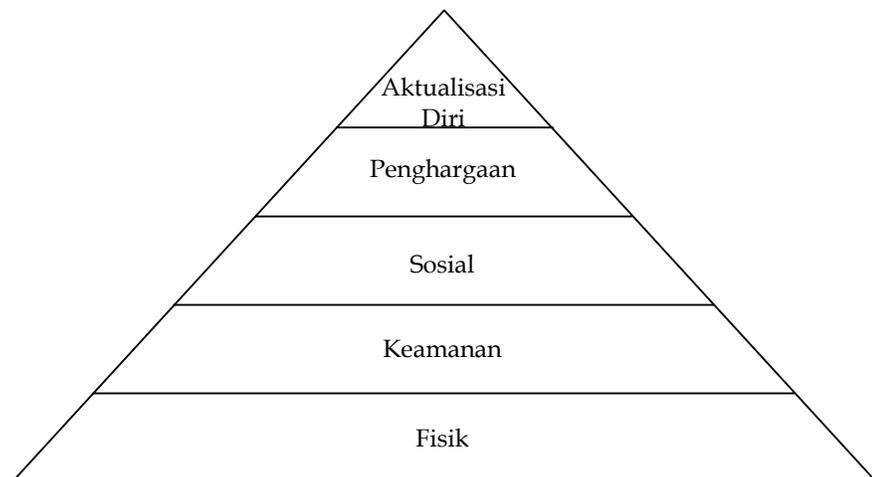
e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal semaksimal mungkin.

Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan ini seperti konsep berikut :

Gambar 2.1

Konsep Hirarki Kebutuhan Menurut A. H Maslow



Sumber: Hasibuan, 1990: 33

3. Teori Frederich Herzberg (Teori Dua Faktor)

Siswanto (1990:146) menjelaskan inti dari teori Herzberg adalah seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor motivator dan hygiene.

3.1 Faktor Motivator

Faktor-faktor ini merupakan factor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap prestasi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, terdiri dari :

a. Keinginan untuk berprestasi tinggi

Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang. Adanya keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik, karyawan akan termotivasi untuk menggunakan segala kemampuan untuk mencapai keinginannya.

b. Pengakuan

Adanya keinginan untuk diakui atas keberadaannya dan prestasinya merupakan kebutuhan dan juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Apabila karyawan dalam bekerja beranggapan pekerjaan yang ia lakukan itu sesuai dengan keahliannya, maka akan menunjukkan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan itu dalam perusahaan.

d. Tanggung jawab

Merupakan suatu hal yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan merasa puas bukan karena berprestasi baik, melainkan termotivasi oleh rasa tanggungjawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

e. Kemajuan dan peningkatan

Besarnya peningkatan hasil dan kemampuan yang dicapai karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.2 Faktor Hygiene

Adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa

tidak puas diantara para bawahan. Adapun indikatornya adalah:

a. Gaji/upah

Upah atau gaji merupakan imbalan yang dianggap paling penting bagi karyawan, karena dengan adanya gaji/upah yang sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan telah dihargai sebagai sesuatu yang penting bagi perusahaan sehingga mendorong kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan.

b. Pengawas

Melihat kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut karena karyawan merasa bahwa yang mereka lakukan telah mendapat perhatian dari atasannya, sehingga karyawan berpacu untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Disinilah produktivitas karyawan akan meningkat terus.

c. Kondisi kerja yang memadai

Pimpinan tiap-tiap kelompok harus dapat berbuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing bawahan menjadi lebih sesuai. Dalam mewujudkan keadaan tersebut pimpinan dapat menempuh dengan berbagai cara seperti memberikan ruangan khusus bagi unitnya, memberikan penerangan yang cukup, perabot, suhu udara dan kondisi fisik lainnya.

d. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya atau bawahan dengan rekan sekerja.

e. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Yang menjadi sorotan utama disini adalah kebijakan personalia dan umumnya dibuat dalam bentuk tertulis dengan baik dan rapi, karena itu yang utama bagaimana pelaksanaan dalam praktek sehari-hari.

4. Teori Douglas Mc.Gregor (Teori X dan Y)

Mc.Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer tentang sifat manusia didasarkan pada pengelompokan asumsi tertentu dan manajer tersebut

cenderung membentuk perilakunya terhadap bawahan sesuai dengan asumsi tersebut (Robbins,1999:57).

* Asumsi teori X ada empat :

1. Karyawan tidak suka bekerja bilamana mungkin, akan berusaha menghindarinya.
2. Karena para karyawan tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Para karyawan akan mengelakkan tanggung jawab dan sedapat mungkin hanya mengikuti perintah formal.
4. Kebanyakan pekerja mengutamakan rasa aman (agar tidak ada alasan untuk dipecat) diatas semua faktor dan hanya menunjukkan sedikit ambisi.

* Asumsi teori Y ada empat :

1. Para karyawan memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain.
2. Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan pengarahan dan pengendalian diri.
3. Seorang yang biasa-biasa saja dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.

4. Kreativitas, yaitu kemampuan untuk membuat keputusan yang baik didelegasikan kepada karyawan secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada dalam manajemen.

5. Teori ERG Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi hirarki kebutuhannya hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan, (Robbins, 1999:58) yaitu :

1. Eksistensi, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
2. Keterkaitan, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
3. Pertumbuhan, adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

6. Teori David Mc.Clelland

Mc.Clelland (dalam Gibson, 1994:113) menyebutkan ada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk bekerja sama (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan keamanan (*need for power*).

Teori ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a). Mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya.
- b). Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih suka menghindari tujuan prestasi yang sukar. Mereka lebih menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuan mereka.
- c). Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang lebih tinggi menyulai balikan yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka.
- d). Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi suka tanggung jawab pemecahan masalah.

b. Teori motivasi proses (process theory) terdiri dari :

1). Teori harapan (expentancy theory)

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang terdiri dari tiga konsep penting :

a) Harapan (expectancy)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku

b) Nilai (valence)

Adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu bagi setiap individu tertentu

c) Pertautan (instrumentality)

Adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2). Teori Keadilan (equity theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula pada pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang obyektif dan adil.

3). Teori Pengukuhan (reinforcement theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Teori ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

a). Pengukuhan positif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.

b). Pengukuhan negatif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif diterapkan secara bersyarat (Hasibuan,2002:167)

C. Teori-Teori Semangat Kerja

8. Pengertian semangat kerja

Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (1990:105): adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Nitisemito (1991:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut Siswanto (2003 :282) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi kerohanian atas perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah suatu kondisi kerohanian atau perilaku individu yang melakukan pekerjaan itu dengan dengan lebih giat dan penuh kesenangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

9. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut Lateiner (dalam Soekemi dll, 1998) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain :

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik
- b. Sikap terhadap pimpinan
- c. Hasrat untuk maju
- d. Perasaan telah diperlakukan secara baik
- e. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya
- f. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya

Sedangkan menurut Zainun (1984 : 91) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja atau moral kerja antara lain :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerjanya.
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya.
- c. Terdapatnya satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan materiil lainnya yang memadai
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

10. Indikator turunnya semangat kerja

Menurut Lateiner (1985 : 38): “Semangat kerja tidak dapat dilepaskan dari soal disiplin, kerjasama, dan tanggungjawab”

a. Disiplin

Semangat kerja bawahan dapat diimplementasikan dalam wujud kesadaran disiplin yang tinggi, artinya adalah perilaku dan perasaan mereka yang selalu berkeinginan dengan penuh kesadaran untuk melaksanakan dan mentaati semua peraturan maupun perintah atasan tanpa merasa mendapat paksaan dan tekanan dari manapun. Menurut Hasibuan (1990:193), sikap disiplin mempunyai hubungan yang erat dengan perwujudan semangat kerja dan tercapainya tujuan organisasi, yaitu : Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Adapun pengertian dari disiplin menurut Winardi (1990: 56) adalah sebagai berikut :

Kedisiplinan adalah kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas, pekerjaan sesuai dengan peraturan dalam organisasi taat dan patuh terhadap segala peraturan yang

berlaku, dan mempunyai sikap kerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berbekal kesadaran yang tumbuh dari pribadi masing-masing untuk konsisten dan konsekuen mematuhi terhadap segala peraturan yang ada baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku yang demikian tidak dapat terlaksana dengan baik apabila tidak ada kemampuan yang ditunjang dengan semangat kerja yang baik. Jadi jelaslah bahwa karyawan yang disiplin akan bekerja dengan penuh semangat.

b. Kerjasama

Dasar pokok terbentuknya organisasi adalah adanya orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu kerjasama yang terjalin akan dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik sesuai tujuan organisasi. Adapun kerjasama oleh Nainggolan didefinisikan sebagai berikut “kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Lateiner, pengertian kerjasama adalah sebagai berikut: Kerjasama diartikan bekerja luar biasa atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih daripada yang

menjadi kewajiban diri sendiri, sebab diri sendiri tahu hal itu akan menolong orang lain atau memberi keuntungan bagi kepentingan bersama.

Proses kerjasama pada prinsipnya merupakan kekompakan kerja dalam organisasi. Sikap tolong menolong terhadap seseorang yang mengalami hambatan maupun kesulitan dalam pelaksanaan tugas organisasi dapat diatasi melalui kekompakan kerja yang harus terjalin antara anggota organisasi. Dikatakan oleh Siagian bahwa : Pencapaian tujuan akan lebih efisien dan ekonomis apabila semua orang yang terlibat mau bekerja sama satu sama yang lain.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang diperlukan dalam organisasi berlaku tidak hanya dalam tahap pelaksanaan tugas-tugas organisasi saja akan tetapi hasil-hasil dari tugas tersebut juga dipertanggung-jawabkan. Menurut Siagian (1989:100) yang dimaksud tanggung jawab adalah kewajiban melaksanakan sesuatu. Sedangkan dalam Pegawai Negeri Sipil, tanggung jawab menurut Nainggolan (1982:105) adalah kesanggupan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya

dengan cepat waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil.

4. Cara-cara meningkatkan semangat kerja

Adapun cara-cara meningkatkan semangat kerja, menurut Nitisemito (1996:101) :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harus dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan, karena mempengaruhi semangat kerja karyawan, semakin besar gaji yang diberikan semakin tercukupi kebutuhannya, sehingga mereka mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugasnya dan semangat kerjanya dapat kita harapkan.

b. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal itu, sebaiknya perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai, missal rekreasi bersama, pertandingan olahraga antar karyawan.

c. Harga diri perlu mendapat perhatian

Seorang pemimpin seharusnya tidak memarahi karyawannya didepan umum, apalagi didepan karyawan lain, karena merasa malu dan jengkel karena ini dapat menurunkan semangat kerja.

d. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian. Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan tidak memperoleh hasil yang maksimal karena semangat kerjanya menurun.

e. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Perusahaan melakukan program pensiun bagi karyawan, juga mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung.

f. Beri kesempatan untuk maju.

Perusahaan hendaknya memberi kesempatan kepada karyawan untuk berprestasi dan bila kondisi perusahaan memungkinkan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tersebut disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan posisi yang lebih sesuai dan sebagainya. Juga perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawan.

g. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas

Loyalitas para karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang dapat menciptakan semangat kerja. Untuk itu pimpinan perusahaan mengusahakan

agar para karyawan merasa senasib dengan begitu perusahaan akan mempunyai dampak terhadap kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat dirasakan para karyawan.

h. Pemberian insentif yang terarah

Dengan mengikutsertakan mereka berunding, mereka akan mengerti maksud dan tujuan suatu program dengan sepenuh hati karena sudah merupakan kesepakatan bersama, sehingga dalam melaksanakan kebijaksanaan baru akan lebih baik.

i. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Bila fasilitas itu mampu menambah kesenangan para karyawannya, berarti semangat kerja dapat ditingkatkan. Fasilitas disini adalah tempat ibadah, balai pengobatan, adanya kantin dan kamar kecil yang bersih.

5. Hubungan motivasi dan semangat kerja

Motivasi merupakan suatu alat untuk menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif dan semaksimal mungkin sesuai dengan daya kemampuan yang dimiliki. Termotivasinya karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja, pada akhirnya

memudahkan tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan dapat bekerja lebih baik.

Untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan harus diketahui dengan tepat kebutuhan-kebutuhan para karyawan yang dapat menimbulkan rasa kepuasan, walaupun kepuasan seseorang tak ada batasnya, namun diusahakan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan.

Seperti yang dikatakan Nitisemito (1992:14) motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan-karyawannya. Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan semangat kerja adalah erat sekali dimana motivasi adalah motor penggerak untuk menimbulkan semangat kerja dari para karyawan. Motivasi merupakan stimulus dalam meningkatkan semangat kerja. Maka setiap perusahaan harus mengingat bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja sangat erat. Namun demikian dalam pemberian motivasi antar organisasi atau perusahaan tidaklah sama mengingat situasi dan kondisi masing-masing organisasi atau perusahaan berbeda.

Pada dasarnya pemberian motivasi ini berdasarkan kebutuhan manusia dan mempelajari perilaku sehingga dapat

menentukan motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan atau pegawai.

6. Kajian Islam Tentang Motivasi

Fenomena semakin meningkatnya kebutuhan spiritual bisa dilihat sebagai kesadaran manusia terhadap fitrah-spiritualnya. Perkembangan gagasan mengenai bisnis dan manajemen bersifat teleologis-kapitalistis (yakni tetap dalam rangka memaksimalkan keuntungan), namun dibaliknya ada kesadaran baru mengenai sentralnya nilai spiritual dalam kehidupan manusia (Stephen R.Covey: 1999: 64).

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Al Jumu'ah: 10).

Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya bisa menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin.

Sedang dalam hubungannya dengan pimpinan atau pemilik, yang tentunya sudah mencapai tingkat kemakmuran tertinggi, ada

kesadaran baru bahwa kebahagiaan hidup ternyata tak bisa terpenuhi dengan kepuasan yang bersifat material dan fisik belaka. Maka lahirlah dorongan di kalangan ini untuk melakukan amal-amal khususnya kepada para partisipan perusahaan yang dapat memuasi kebutuhan spiritual mereka sendiri.

Abraham Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan tiap manusia tumbuh secara progresiv yaitu ketika kebutuhan tingkat terendah terpuaskan maka individu bersangkutan mencari kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi lagi sampai yang tertinggi. Hirarki kebutuhan individu mulai dari terendah yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, sosial, harga diri, sampai yang tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Selain dari berbagai macam kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow bukan berarti Aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi namun masih ada lagi yang lebih tinggi yaitu kebutuhan mencapai tujuan hidup beragama atau sekarang lebih dikenal sebagai kebutuhan spiritual.

Kita harus bisa menyeimbangkan kebutuhan dunia dan kebutuhan akhirat. Kejarlah duniamu seolah engkau akan hidup selamanya, dan kejarlah akhiratmu seolah engkau akan mati esok.

Dalam melakukan pekerjaan apa saja secara bersama-sama mereka akan menghadapi perbedaan pendapat dan juga permasalahan-permasalahan. Oleh sebab itu pemberian motivasi yang baik dapat mencari jalan keluar bagi suatu permasalahan. Diharapkan semua karyawan yang ada akan melakukan semua kepercayaan (amanah) yang diberikan kepada setiap individu. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT Surat An-Nisaa': 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sebaiknya kita memberikan amanah kepada orang yang berhak menerimanya dan membuat hukum yang adil. Begitu juga dengan motivasi, seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawannya harus tepat guna agar karyawan benar-benar bekerja dengan lebih baik dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi tidak hanya cukup dengan pemberian semangat dalam bentuk ucapan, melainkan juga dengan cara-cara yang lain seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pangan sandang dan papan) dengan tepat waktu, seperti hadits yang diriwayatkan oleh Baihaqi:

اعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه واعلموه أجره وهوفى عمله (روه البيهقي)

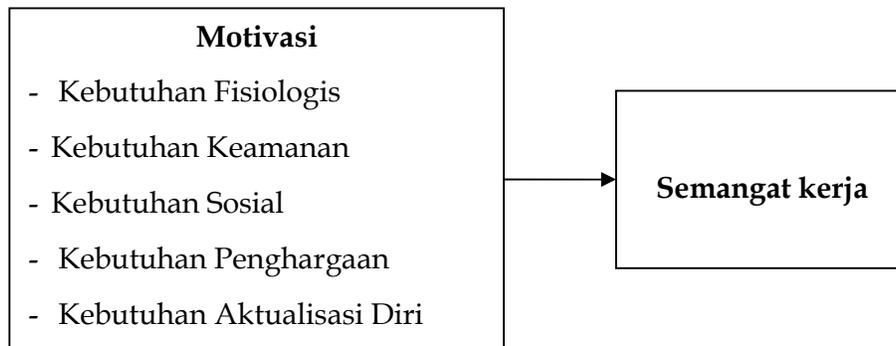
Artinya: Berikan upah pada pekerja sebelum keringatnya kering dan beritahukanlah bahwa upahnya sesuai pekerjaannya (HR. Baihaqi)

7. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun kerangka pikir, sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Setiap manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan, dalam usaha tersebut dia akan berperilaku dan perilaku ini akan ditentukan atau dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhannya. Oleh

karena itu pimpinan harus pintar memberikan motivasi pada bawahannya misalnya memenuhi kebutuhannya, minimal kebutuhan fisiologisnya. Kebutuhan manusia ada lima macam dan bertingkat yaitu kebutuhan fisiologis dimana dalam kebutuhan ini mencakup macam-macam kebutuhan dasar seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan. kedua kebutuhan keamanan terdiri dari jaminan pensiun, asuransi kesehatan dan kecelakaan, dan keamanan diri sebagai pegawai tetap. Ketiga kebutuhan sosial meliputi rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang, interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

Keempat kebutuhan penghargaan yang mencakup penghargaan atas prestasi kerja, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat. Kelima kebutuhan aktualisasi diri yang meliputi training, tugas belajar, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Semangat kerja karyawan adalah suatu kondisi kerohanian atau perilaku individu yang melakukan pekerjaan itu dengan dengan lebih giat dan penuh kesenangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator semangat kerja dianggap baik jika dilihat dari tiga hal yaitu disiplin, kerjasama dan tanggungjawab.

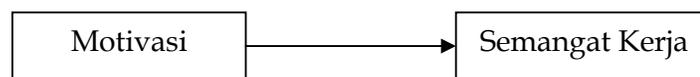
Motivasi yang didalamnya berupa lima kebutuhan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan terpeenuhnya

kebutuhan tersebut karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

D. Model Konsep dan Modal Hipotesa

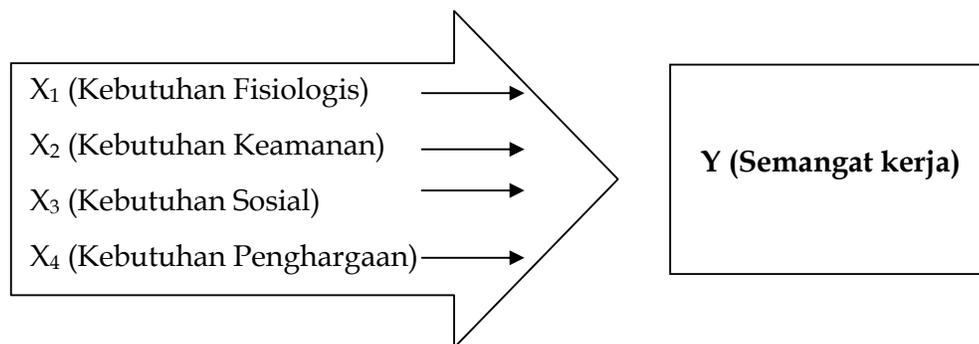
Gambar 2.3

Model Konsep



Gambar 2.4

Model Hipotesis



→ = Parsial

⇒ = Simultan

E. Hipotesis Penelitian

Yang dimaksud hipotesis disini adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu :

1. Diduga variabel motivasi yang terdiri dari X_1 (Kebutuhan Fisiologis), X_2 (Kebutuhan Keamanan), X_3 (Kebutuhan Sosial), X_4 (Kebutuhan Penghargaan), X_5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun.
2. Diduga variabel motivasi yang terdiri dari X_1 (Kebutuhan Fisiologis), X_2 (Kebutuhan Keamanan), X_3 (Kebutuhan Sosial), X_4 (Kebutuhan Penghargaan), X_5 (Kebutuhan Aktualisasi Diri) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun.
3. Diduga kebutuhan penghargaan (X_4) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Cabang Madiun.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi Maslow yang terdiri dari : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri dan teori semangat kerja yang terdiri disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

B. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah suatu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan pihak lain. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan PT. FIF Cabang Madiun yang berupa penyebaran angket atau kuisioner mengenai motivasi dan semangat kerja.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain yang sudah diolah. Yang termasuk dalam data sekunder adalah data jumlah karyawan, data jam kerja dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau keseluruhan dari unit, unsur individu atau obyek yang menjadi sample untuk diteliti keadaan dan sebabnya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Cabang Madiun yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Penentuan sampel menurut Arikunto (2002:112) untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian jumlah sampelnya adalah 47 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Quisioner

Adalah pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

2. Interview

Adalah pengumpulan data yang dilaksanakan secara lisan atau tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pimpinan atau responden.

3. Observasi

Adalah proses pencatatan pola perilaku subyek/orang, obyek/benda atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang lain.

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam skripsi ini ada dua, yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel yang lainnya (Sugiono, 2002:33). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi.

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dalam hal ini variabel bebas dari motivasi merujuk pada teori Maslow.

Adapun variabel yang digunakan adalah :

1). Kebutuhan fisiologis (X1)

Yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan. Adapun indikatornya :

- a). Kebutuhan pangan
- b). Kebutuhan sandang
- c). Kebutuhan papan

2). Kebutuhan keamanan (X2)

Yaitu kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, yang mengancam kehidupannya (kecelakaan, peperangan, maupun ekonomi dimasa depan).

Adapun indikatornya :

- a). Jaminan masa pensiun
- b). Asuransi kesehatan dan kecelakaan
- c). Keamanan diri sebagai pegawai negeri tetap

3). Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan sosial, sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya.

Adapun indikatornya :

- a). Rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang
- b). Interaksi kerja yang baik
- c). Hubungan kerja yang harmonis

4). Kebutuhan penghargaan (X4)

Yaitu kebutuhan akan pengakuan diri dan penghargaan dari orang lain sesuai prestasi kerja. Adapun indikatornya adalah :

- 1). Pemberian penghargaan akan prestasi kerja
- 2). Promosi jabatan
- 3). Kenaikan pangkat

5). Kebutuhan aktualisasi diri (X5)

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal semaksimal mungkin. Indikatornya adalah :

- 1). Training
- 2). Tugas belajar
- 3). Melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi

2. Variabel Terikat

Yaitu variabel yang bergantung pada variabel yang lain. Sebagai variabel terikatnya adalah semangat kerja (Y), dimana semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

1. Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

2. Kerjasama

Adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna sebesar-besarnya.

3. Tanggung Jawab

Bertanggung-jawab menyelesaikan pekerjaannya, sanggup menanggung resiko atas keputusan yang diambil dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
MOTIVASI	X ₁ (Kebutuhan Fisiologis)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan pangan • Kebutuhan sandang • Kebutuhan papan 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Pemenuhan kebutuhan pangan • Adanya Pemenuhan kebutuhan sandang • Adanya Pemenuhan kebutuhan papan
	X ₂ (Kebutuhan Keamanan)	<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan masa pensiun • Asuransi kesehatan dan kecelakaan • Keamanan diri sebagai pegawai tetap 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Pemenuhan kebutuhan jaminan masa depan • Adanya Pemenuhan kebutuhan asuransi kesehatan dan kecelakaan. • Adanya Pemenuhan kebutuhan keamanan, sebagai karyawan tetap.
	X ₃ (Kebutuhan Sosial)	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang • Interaksi kerja yang baik • Hubungan kerja yang harmonis 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Pemenuhan kebutuhan rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang antara pimpinan dengan karyawan serta karyawan antar karyawan. • Adanya Pemenuhan kebutuhan interaksi kerja, dilingkungan kerja. • Adanya Pemenuhan kebutuhan hubungan kerja, dilingkungan kerja.
	X ₄ (Kebutuhan Penghargaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan atas prestasi kerja • Promosi jabatan • Kenaikan pangkat 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Pemenuhan kebutuhan pemberian penghargaan atas prestasi kerja. • Adanya Pemenuhan kebutuhan promosi jabatan. • Adanya Pemenuhan kebutuhan kenaikan pangkat.
	X ₅ (Kebutuhan Aktualisasi Diri)	<ul style="list-style-type: none"> • Training • Tugas belajar • Melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya Pemenuhan kebutuhan pembinaan karier. • Adanya Pemenuhan kebutuhan pembinaan karier, seperti tugas belajar. • Adanya Pemenuhan kebutuhan pembinaan karier, seperti melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
SEMANGAT KERJA	Y (Semangat Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin • Kerjasama • Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kedisiplinan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat bekerja. • Adanya Kerjasama dengan rekan kerja. • Adanya tanggungjawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dan loyalitas pekerja dalam bekerja.

Sumber : Hasibuan, 1990: 33

F. Teknik Pengukuran Variabel

Agar mendapatkan data yang kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert (Sugiono, 2002:86), tekniknya adalah jawaban yang diperoleh menggunakan instrumen penelitian diberi skor skala likert yaitu :

1. Jawaban a (sangat baik), diberi nilai 5
2. Jawaban b (baik), diberi nilai 4
3. jawaban c (cukup baik), diberi nilai 3
4. Jawaban c (tidak baik), diberi nilai 2
5. Jawaban d (sangat tidak baik), diberi nilai 1

G. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2000:267) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tetap. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dengan metode korelasi product moment dengan rumus :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

N = jumlah sampel

X = angka pada variabel bebas

Y = angka pada variabel terikat

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai instrumen > 0,3. Begitu juga sebaliknya, jika nilai instrumen < 0,3 maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:154) Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan untuk mengukur cenderung mendapatkan reliabilitas maka digunakan teknik belah dua, yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor belahan ganjil dan belahan genap maka didapat nilai r.tt. Setelah r.tt didapat maka menghitung r.tot. Untuk mendapatkan nilai r.tot. rumus yang digunakan adalah :

$$r.tot = \frac{2 (r. tt)}{1 + r. tt}$$

dimana :

r.tt = angka korelasi belahan ganjil dan belahan genap

r.tot = angka reliabilitas keseluruhan item

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai instrumen $> 0,6$. Begitu juga sebaliknya, jika nilai instrumen $< 0,6$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

H . Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + e$$

Dimana :

Y = Semangat kerja karyawan

a = konstanta

X₁ = kebutuhan Fisiologis

X₂ = kebutuhan Keamanan

X₃ = kebutuhan Sosial

X₄ = kebutuhan Penghargaan

X₅ = kebutuhan Aktualisasi Diri

e = standart error

b = koefisien regresi

I. Uji Hipotesa

a. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$F = \frac{R^2 K}{1 - R^2 (n - k - 1)}$$

Dimana

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

F = uji hipotesis

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 pada tingkat kepercayaan 95% (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut :

H_0 ditolak dan H_a diterima bila, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

H_0 diterima dan H_a ditolak bila, jika $F_{hitung} < F_{table}$: Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

b. Uji T

Uji T adalah untuk menguji koefisien regresi secara parsial masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus uji t menurut Sudjana (1984 : 372) :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

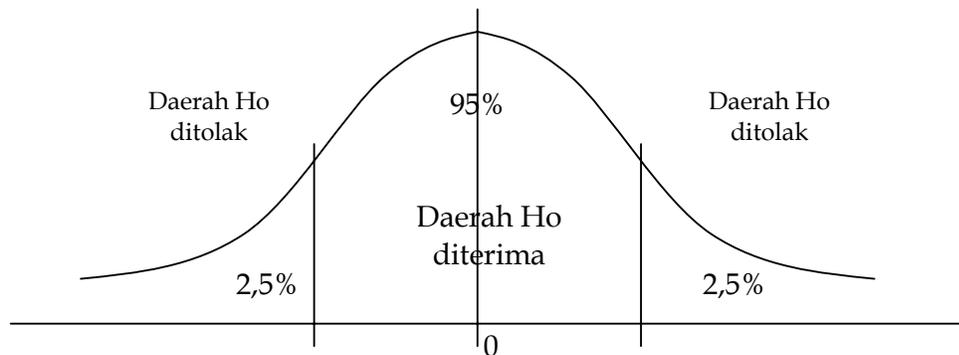
Sb = kesalahan dari standar koefisien regresi

T = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel selanjutnya, kriteria penerimaan atau penolakan Ho pada tingkat kepercayaan 95% tingkat kesalahan 5%, yaitu sebagai berikut:

Ho ditolak : jika t hitung > t tabel artinya ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Ho diterima :jika t hitung < t tabel artinya tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Daerah Penolakan Ho dan Penerimaan Ha



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Federal International Finance berkantor pusat di Jakarta beserta cabang-cabangnya di seluruh Indonesia, bergerak di bidang pembiayaan, didirikan dengan akta notaris Rukmasanti Hardjasatya Nomor I, tanggal 1-5-1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance yang kemudian diubah dengan akta No.40 tanggal 26-6-1989 dari notaris yang sama dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. 73 tanggal 12-9-1989. Pada tanggal 21-10-1991 berdasarkan akta notaris yang sama, PT. Mitrapusaka Artha Finance berganti nama menjadi PT. Federal International Finance dan disetujui oleh Menteri Kehakiman dalam SK no. C2-6464. HT.01.04-Th.91.

Job Description

1. Marketing executive
 - a. Memanfaatkan, mengatur dan membina personil yang berada dibawah wewenangnya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
 - b. Memberi petunjuk dan keterangan bagi pelaksanaan tugas dibawahnya.
 - c. Sebagai staf dari direksi dalam hal usaha-usaha perbaikan dan penempatan serta peningkatan usaha-usaha operasional baik mengenai sistem dan prosedurnya maupun tata pelaksana pengelolaan bank.
 - d. Memberikan secara berkala pada direksi mengenai keadaan, perkembangan dan hasil-hasil yang dicapai oleh cabang yang dipimpinnya.
 - e. Menjalin hubungan kerja sama dengan perusahaan/ instansi-instansi lain dalam rangka meningkatkan penjualan.
2. Recovery section head
 - a. Menangani penyelesaian kredit dan mengupayakan langkah-langkah penyelamatan jika kredit tersebut berindikasi macet.
 - b. Menyelesaikan kredit bermasalah yang mengacu padan tindakan hukum

- c. Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok diatas.
3. Collection section head
- a. Mengadakan supervisi dan penagihan atas kredit kecil dan kredit program yang telah terealisasi.
 - b. Melaksanakan administratif, laporan kredit dan mengelola serta memantau perkembangan daftar hitam dan kredit macet penghapusan aktiva produksi sesuai wewenangnya.
 - c. Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.
4. Credit section head
- a. Kepala bagian perkreditan bertugas memimpin jalannya semua jenis perkreditan.
 - b. Mengelola dana dalam bentuk kredit program.
 - c. Melakukan penelitian, penilaian dan analisis terhadap permohonan kredit.
5. Finance Section Head
- a. Mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang keuangan
 - b. Mengendalikan program pendapatan dan pengeluaran keuangan

- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan pembelanjaan dan kekayaan
 - d. Melaksanakan pembukuan dan menyusun laporan keuangan
 - e. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja serta program perusahaan
6. BSSH
- a. Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi, kepegawaian swerta kesekretariatan
 - b. Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan bidang kerumahtanggaan, peralatan kantor dan perundang-undangan
 - c. Mengurus perbekalan material dan peralatan teknis
 - d. Mengadakan pembelian barang-barang yang diperlukan
7. REP Head
- a. Bertugas memimpin kantor bagian masing-masing (Pacitan, Ponorogo, Ngawi)
 - b. Memberikan laporan tiap bulan kepada kantor cabang

3. Data Responden

a. Usia

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Usia	Frequency	Persent (%)
1.	20 - 25	8	17 %
2.	26 - 30	19	40 %
3.	31 - 35	12	26 %
4.	36 - 40	6	13 %
5.	> 41	2	4 %
Jumlah		47	100 %

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata usia responden adalah 26-30 tahun yaitu sebanyak 19 responden (40%), usia 20-25 sebanyak 8 responden (17%), usia 31-35 sebanyak 12 responden (26%), usia 36-40 sebanyak 6 responden (13%), usia di atas 41 tahun sebanyak 2 responden (4%). Jadi sebagian besar umur responden adalah 26-30 tahun.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	34	72 %
2	Perempuan	13	28 %
Total		47	100 %

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata jenis kelamin responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 34

responden atau 72% dan selebihnya adalah responden laki-laki sebanyak 13 responden atau sebanyak 28%.

c. Masa Kerja

Tabel 4.3

Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frequency	Persent (%)
1.	1-3 tahun	32	68 %
2.	4 - 6 tahun	8	17 %
3.	7- 9 tahun	5	11 %
4.	> 10 tahun	2	4 %
Jumlah		47	100 %

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata masa kerja responden adalah 1-3 tahun yaitu sebanyak 32 responden (68%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 8 responden (17%), masa kerja 7-9 tahun sebanyak 5 responden (11%), masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 2 responden (4%). jadi sebagian besar masa kerja responden adalah 1-3 tahun

d. Status perkawinan

Tabel 4.4

Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frequency	Persent (%)
1.	Menikah	39	83%
2.	Belum menikah	8	17%
Jumlah		47	100 %

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata status responden adalah sudah menikah yaitu sebanyak 39

responden (83%), dan responden yang belum menikah sebanyak 8 responden (17).

e. Jam Kerja

Tabel 4.5

Pengaturan waktu jam kerja dan istirahat

Hari Kerja	Jam kerja	Waktu Istirahat	Hari Libur
Senin s/d jumat	08.00-16.00	12.00-13.00	Minggu
Sabtu	08.00-13.00		

Sumber: FIF

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hari kerja yaitu mulai hari senin s.d sabtu, hari minggu libur. Sedangkan jam kerja untuk hari senin s/d jumat mulai pukul 08.00-16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00-13.00, untuk hari sabtu jam kerja mulai pukul 08.00-13.00.

f. Data Penjualan

Tabel 4.6

Data penjualan tahun 2007

No	Jenis Produk	Jumlah Penjualan
1	Sepeda Motor Honda (New)	9.726 unit
2	Sepeda Motor Honda (Second)	4.817 unit

Sumber: FIF

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa PT. FIF Cabang madiun pada tahun 2007 telah menjual produk sepeda motor honda New sebanyak 9.756 unit dan sepeda motor honda Second sebanyak 4.817 unit.

4. Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap item. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
1	Kebutuhan fisiologis	X _{1.1}	0.873	0.3	Valid
2		X _{1.2}	0.891	0.3	Valid
3		X _{1.3}	0.889	0.3	Valid
4	Kebutuhan keamanan	X _{2.1}	0.913	0.3	Valid
5		X _{2.2}	0.946	0.3	Valid
6		X _{2.3}	0.916	0.3	Valid
7	Kebutuhan sosial	X _{3.1}	0.809	0.3	Valid
8		X _{3.2}	0.792	0.3	Valid
9		X _{3.3}	0.825	0.3	Valid
10	Kebutuhan penghargaan	X _{4.1}	0.826	0.3	Valid
11		X _{4.2}	0.867	0.3	Valid
12		X _{4.3}	0.576	0.3	Valid
13	Kebutuhan aktualisasi diri	X _{5.1}	0.859	0.3	Valid
14		X _{5.2}	0.895	0.3	Valid
15		X _{5.3}	0.717	0.3	Valid
16	Semangat kerja	Y ₁	0.762	0.3	Valid
17		Y ₂	0.883	0.3	Valid
18		Y ₃	0.704	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung indikator pertanyaan lebih besar dari r tabel 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban kebutuhan aktualisasi diri konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2002:154) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kebutuhan fisiologis	0.855	Reliabel
2	Kebutuhan keamanan	0.915	Reliabel
3	Kebutuhan sosial	0.713	Reliabel
4	Kebutuhan penghargaan	0.614	Reliabel
5	Kebutuhan aktualisasi diri	0.760	Reliabel
6	Semangat kerja	0.651	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap semangat kerja sudah reliabel.

5. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99950146
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.057
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.871 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui korelasi antara sisaan yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam deret waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam sisaan (ϵ_i). Hal ini memperlihatkan bahwa model klasik mengasumsikan bahwa unsur sisaan yang berhubungan dengan pengamatan tidak dipengaruhi oleh sisaan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang mana pun.

Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Hipotesis yang melandasi pengujian adalah:

$H_0 : \rho = 0$ (tidak terdapat autokorelasi di antara sisaan)

$H_1 : \rho \neq 0$ (terdapat autokorelasi di antara sisaan)

Statistik Durbin-Watson yang dirumuskan oleh statistik d , yaitu:

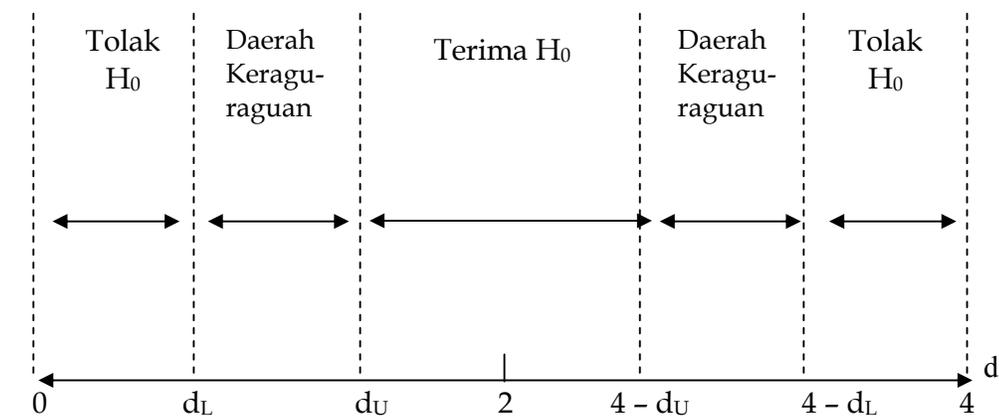
$$d = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e^2}$$

Banyak pengamatan pada pembilang statistik d adalah $n-1$ karena satu pengamatan hilang dalam mendapatkan perbedaan yang berurutan.

Prosedur uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan Metode Kuadrat Terkecil (MKT) biasa, hitung koefisien regresi, kemudian tentukan e_i .
2. Dengan menggunakan rumus diatas hitung statistik d
3. Berdasarkan banyaknya pengamatan dan peubah penjelas tentukan nilai-nilai kritis d_L dan d_U .
4. Terapkan kaidah keputusan:
 - a. Jika $d < d_L$ atau $d > (4 - d_L)$, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi terhadap sisaan.

- b. Jika $d_U < d < (4 - d_U)$, maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat autokorelasi antar sisaan.
- c. Namun jika $d_L < d < d_U$ atau $(4 - d_U) < d < (4 - d_L)$, maka uji Durbin-Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive). Untuk nilai-nilai ini, tidak dapat (pada suatu tingkat signifikansi tertentu) disimpulkan ada tidaknya autokorelasi di antara faktor-faktor gangguan (Gunawan, 2001).



Keterangan:

d_U = Durbin-Watson Upper (batas atas dari tabel Durbin-Watson)

d_L = Durbin-Watson Lower (batas bawah dari tabel Durbin-Watson)

Dari tabel Durbin-Watson untuk $n = 47$ dan $k = 5$ (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai d_U sebesar 1.850 dan $4 - d_U$ sebesar 2.150. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10**Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.562	1.05869	1.853

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 4

Dari Tabel 4.10 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1.853 yang terletak antara 1.850 dan 2.150, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.861	1.162
	X2	.954	1.048
	X3	.897	1.114
	X4	.682	1.466
	X5	.684	1.462

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Kebutuhan fisiologis adalah 0.861
- Tolerance untuk Kebutuhan keamanan adalah 0.954
- Tolerance untuk Kebutuhan sosial adalah 0.897
- Tolerance untuk Kebutuhan penghargaan adalah 0.682
- Tolerance untuk Kebutuhan aktualisasi diri adalah 0.684

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Kebutuhan fisiologis adalah 1.162
- VIF untuk Kebutuhan keamanan adalah 1.048
- VIF untuk Kebutuhan sosial adalah 1.114
- VIF untuk Kebutuhan penghargaan adalah 1.466
- VIF untuk Kebutuhan aktualisasi diri adalah 1.462

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji Glejser. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Prosedur pengujian kehomogenan ragam sisaan adalah:

1. Lakukan pendugaan parameter model regresi linier dengan metode kuadrat terkecil.

2. Hitung sisaan dari model regresi yang diperoleh dari langkah 1.
3. Buat regresi nilai mutlak sisaan, $|e_i|$ terhadap peubah penjelas dengan bentuk fungsional $|e_i| = \beta_0 + \beta_1 X_i + V_i$
4. Lakukan uji keberartian koefisien regresi. Jika koefisien regresi tidak nyata maka terdapat hubungan yang penting secara statistis di antara peubah sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) (Gujarati, 1995).

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.032	1.308		1.554	.128
	X1	.008	.054	.025	.149	.882
	X2	-.026	.036	-.114	-.725	.472
	X3	-.039	.060	-.106	-.653	.518
	X4	-.043	.076	-.106	-.569	.572
	X5	-.001	.062	-.004	-.023	.982

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Lampiran 4

Dengan melihat Tabel 4.12, berikut hasil uji heterokedastisitas untuk masing-masing variabel :

- Nilai sig. untuk Kebutuhan fisiologis adalah 0.882
- Nilai sig. untuk Kebutuhan keamanan adalah 0.472

- Nilai sig. untuk Kebutuhan sosial adalah 0.518
- Nilai sig. untuk Kebutuhan penghargaan adalah 0.572
- Nilai sig. untuk Kebutuhan aktualisasi diri adalah 0.982

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai p seluruh variabel adalah $> \alpha$ ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tidak nyata maka terdapat hubungan yang penting secara statistik di antara peubah sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5), terhadap variabel terikat yaitu Semangat kerja (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.709	2.408		-2.370	.023
	X1	.236	.100	.248	2.354	.023
	X2	.175	.067	.260	2.606	.013
	X3	.315	.110	.295	2.863	.007
	X4	.431	.139	.365	3.093	.004
	X5	.308	.115	.317	2.685	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5

$$Y = -5,709 + 0.236 X_1 + 0.175X_2 + 0.315 X_3 + 0.431 X_4 + 0.308 X_5$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -5,709 berarti bahwa semangat kerja akan konstan sebesar -5,709 satuan jika tidak ada pengaruh dari X_1 (Kebutuhan fisiologis), X_2 (Kebutuhan keamanan), X_3 (Kebutuhan sosial), X_4 (Kebutuhan penghargaan), dan X_5 (Kebutuhan aktualisasi diri).
- Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.236 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Kebutuhan fisiologis). Jadi

apabila Kebutuhan fisiologis mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.236 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.175 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kebutuhan keamanan), Jadi apabila Kebutuhan keamanan mengalami peningkatan 1 satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.175 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.315 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (Kebutuhan sosial). Jadi apabila Kebutuhan sosial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.315 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.431 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_4 (Kebutuhan penghargaan). Jadi apabila Kebutuhan penghargaan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.431 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.308 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_5 (Kebutuhan aktualisasi diri). Jadi apabila Kebutuhan aktualisasi diri mengalami peningkatan 1 satuan, maka Semangat kerja akan meningkat sebesar 0.308 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Kebutuhan fisiologis sebesar 0.236, Kebutuhan keamanan sebesar 0.175, Kebutuhan sosial sebesar 0.315, Kebutuhan penghargaan sebesar 0.431, Kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0.308. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) berpengaruh positif terhadap Semangat kerja. Dengan kata lain, apabila Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) meningkat maka akan diikuti peningkatan Semangat kerja. Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa faktor yang memberi pengaruh positif terhadap Semangat kerja adalah semua variabel bebas.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5)) terhadap variabel terikat (Semangat kerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.562	1.05869	1.853

a. Predictors: (Constant), X_5 , X_2 , X_1 , X_3 , X_4

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.14 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,562. Artinya bahwa 56,0% variabel semangat kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5). Sedangkan sisanya 44,0%

variabel semangat kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri dengan variabel Semangat kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.781, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dengan Semangat kerja termasuk kategori kuat karena berada pada selang 0,6 - 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dengan Semangat kerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka semangat kerja juga akan mengalami peningkatan.

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.15
Uji F/Serempak

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.791	5	14.358	12.810	.000 ^a
	Residual	45.954	41	1.121		
	Total	117.745	46			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai F hitung sebesar 12,810.

Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 5 : db residual = 41)

adalah sebesar 2,443. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,810 > 2,443$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Semangat kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5)).

b. Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Uji t/ Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.709	2.408		-2.370	.023
X1	.236	.100	.248	2.354	.023
X2	.175	.067	.260	2.606	.013
X3	.315	.110	.295	2.863	.007
X4	.431	.139	.365	3.093	.004
X5	.308	.115	.317	2.685	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Kebutuhan fisiologis) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan t hitung = 2,354. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 41) adalah sebesar 2,019. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,354 > 2,019$ maka pengaruh X_1 (Kebutuhan fisiologis) terhadap Semangat kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan fisiologis atau dengan meningkatkan kebutuhan fisiologis maka Semangat kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Kebutuhan keamanan) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan t hitung = 2,606. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 41) adalah sebesar 2,019. Karena t hitung

$> t$ tabel yaitu $2,606 > 2,019$ maka pengaruh X_2 (Kebutuhan keamanan) terhadap Semangat kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan keamanan atau dengan meningkatkan kebutuhan keamanan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_3 (Kebutuhan sosial) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan t hitung = 2,863. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 41) adalah sebesar 2,019. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,863 > 2,019$ maka pengaruh X_3 (Kebutuhan sosial) terhadap Semangat kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan sosial atau dengan meningkatkan kebutuhan sosial dapat meningkatkan semangat kerja secara nyata.
- t test antara X_4 (Kebutuhan penghargaan) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan t hitung = 3,093. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 41) adalah sebesar 2,019. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $3,093 > 2,019$ maka pengaruh X_4 (Kebutuhan penghargaan) terhadap Semangat kerja

adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan penghargaan atau dengan meningkatkan kebutuhan penghargaan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_5 (Kebutuhan aktualisasi diri) dengan Y (Semangat kerja) menunjukkan t hitung = 2,685. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 41) adalah sebesar 2,019. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,685 > 2,019$ maka pengaruh X_5 (Kebutuhan aktualisasi diri) terhadap Semangat kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebutuhan aktualisasi diri atau variabel kebutuhan aktualisasi diri masih belum dapat memberikan peningkatan terhadap semangat kerja secara nyata.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Kebutuhan fisiologis (X_1), Kebutuhan keamanan (X_2), Kebutuhan sosial (X_3), Kebutuhan penghargaan (X_4), Kebutuhan aktualisasi diri (X_5),) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat kerja

secara simultan dan parsial. Hal ini sesuai dengan pendapat Maslow (dalam Gibson,1994:97) bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dalam lima jenjang kebutuhan sebagai berikut : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan penghargaan yang berupa promosi jabatan dan kenaikan pangkat atas prestasi yang diraih karyawan akan sangat memotivasi semangat kerja karyawan. Begitu pimpinan PT FIF Cabang Madiun, tidak lupa memberikan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi. Hal ini sesuai dengan hasil analisis yang menunjukkan kebutuhan penghargaan memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar diantara variabel yang lain yang berarti variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja dibandingkan dengan variabel yang lain.

Pemberian motivasi tidak hanya cukup dengan pemberian semangat dalam bentuk ucapan, melainkan juga dengan cara-cara yang lain seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pangan sandang dan papan) dengan tepat waktu, seperti hadits yang diriwayatkan oleh Baihaqi:

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجفّ عرقه واعلموه اجره وهو في عمله (روه البيهقي)

Artinya: Berikan upah pada pekerja sebelum keringatnya kering dan beritahukanlah bahwa upahnya sesuai pekerjaannya (HR. Baihaqi)

Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (1992: 14) motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan-karyawannya. Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan semangat kerja adalah erat sekali dimana motivasi adalah motor penggerak untuk menimbulkan semangat kerja dari para karyawan. Motivasi merupakan stimulus dalam meningkatkan semangat kerja. Begitu juga yang terjadi di PT. FIF Cabang Madiun, karyawan-karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Dalam melakukan pekerjaan apa saja secara bersama-sama mereka akan menghadapi perbedaan pendapat dan juga permasalahan-permasalahan. Oleh sebab itu pemberian motivasi yang baik dapat mencari jalan keluar bagi suatu permasalahan. Diharapkan semua karyawan yang ada akan melakukan semua kepercayaan (amanah) yang diberikan kepada setiap individu. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An Nisaa' ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi

pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sebaiknya kita memberikan amanah kepada orang yang berhak menerimanya dan membuat hukum yang adil. Begitu juga dengan motivasi, seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawannya harus tepat guna agar karyawan benar-benar bekerja dengan lebih baik dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya bisa menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dengan kata lain menyeimbangkan kebutuhan dunia dan kebutuhan akhirat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan penghargaan mempunyai nilai t hitung yang paling besar. Sehingga variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel kebutuhan penghargaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan.

B. SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan adalah kebutuhan penghargaan. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, penulis dapat memberikan saran agar lebih banyak memperhatikan kebutuhan penghargaan bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim, Departemen Agama.
- Ahyari, Agus 1990. *Manajemen Pengendalian Produk*. Edisi Keempat.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Cetakan Keduabelas, Rineka Cipta, Jakarta
- Gary Dessler, 1993. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, and Donnely, Jr, Wahid, Djoerban, J. H, (terjemahan), 1994. *Organization*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani dan Sukamto Rekso Hadiprojo. 1991. *Organisasi Perusahaan*. Penerbit PFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjracman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta
- Husein Umar, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Lateiner, Alfred. R, 1985, *Teknik Mempimpin Pegawai dan Pekerja*. diterjemahkan Imam Soedjo, Aksara Baru, Jakarta.
- M. Prabu Anwar A.A, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam, Perusahaan Remaja Rosda Karya Banelung
- Mangkunegara, A. P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosida, Bandung.
- Nainggolan, H., 1987. *Pembinaan Pegawai negeri Sipil*. PT. Pertija. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S.. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta

- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singgih Santoso, 2000, *SPSS Versi 10.0 Mengolah Data Secara Profesional*. PT. Elexmedia Komputindo, Jakarta
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sanyata Sumanasa Wira. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Stephen P.Robbins, 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Erlangga
- Stoner, James A.F. 1986. *Manajemen*. Jilid II. Edisi Kedua. Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sudjana, 1984, *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Edisi Kedua, Penerbit Tarsito, Bandung
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung
- Winardi. 1990. *Azas-Azas Manajemen*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Zainun, Buchari. 1984. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.

Lampiran 1. Data Kuisiener Penelitian

No.	Usia	JK	MK	STS	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4	X5.1	X5.2	X5.3	X5	Y1	Y2	Y3	Y
1	5	1	3	1	4	4	2	10	3	3	3	9	5	4	4	13	5	4	4	13	3	3	3	9	4	4	4	12
2	2	1	1	1	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
3	3	1	1	1	4	3	3	10	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13
4	5	2	4	1	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	4	14	3	3	4	10	4	4	4	12
5	1	1	1	1	2	2	2	6	5	4	4	13	3	3	3	9	5	5	5	15	3	3	4	10	3	3	3	9
6	3	1	1	2	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
7	3	2	1	2	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	3	9
8	4	2	1	1	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	4	14
9	1	1	4	1	4	4	3	10	2	2	2	6	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	3	11
10	2	1	1	1	4	3	3	10	5	3	4	12	5	4	3	12	5	5	3	13	3	4	4	11	4	4	3	11
11	3	2	1	1	4	4	3	11	4	3	2	9	3	3	2	8	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	3	9
12	2	1	2	1	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	3	11	2	3	4	9	5	4	3	12
13	4	1	1	1	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	14
14	2	1	1	2	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
15	3	1	2	1	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	11
16	2	2	1	1	4	4	4	12	4	3	3	10	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
17	1	1	1	1	5	5	5	15	5	4	4	13	4	3	3	10	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12
18	4	1	3	1	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	3	9	5	4	4	13	3	3	4	10	5	4	3	12
19	4	1	2	1	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	3	9	5	4	3	12	4	4	4	12	5	4	3	12
20	2	2	1	1	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15
21	3	1	3	1	5	4	4	13	3	3	2	8	4	3	3	10	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	3	12
22	2	1	1	2	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9
23	1	1	1	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	4	12
24	2	2	1	1	4	3	3	10	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	4	13
25	2	1	2	1	5	4	4	13	5	5	5	15	5	3	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
26	2	1	1	1	5	4	4	13	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14
27	3	1	3	1	3	4	4	11	4	4	3	11	2	4	3	9	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	3	12
28	4	2	1	1	4	3	3	10	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9
29	2	2	1	1	5	5	4	14	2	2	2	6	4	4	4	12	5	4	3	12	4	4	4	12	3	3	4	10
30	2	1	1	2	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	3	11	5	4	3	12	4	4	4	12	5	4	2	11
31	3	1	1	2	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	2	8	3	3	4	10	2	4	3	9
32	1	1	2	1	4	3	3	10	5	5	4	14	4	4	3	11	3	3	5	11	3	3	4	10	3	4	3	10
33	1	2	1	1	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	3	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	11

34	2	2	1	1	5	4	4	13	5	4	3	12	3	4	3	10	3	3	5	11	3	4	4	11	4	4	4	12
35	3	1	1	1	4	4	3	11	4	4	3	11	5	3	3	11	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12
36	2	1	1	1	5	4	4	13	4	4	4	12	3	5	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13
37	2	1	1	1	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9
38	3	2	2	1	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	3	11	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13
39	2	1	1	1	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	2	11
40	2	1	1	1	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	14
41	4	1	2	1	4	4	3	11	5	5	5	15	4	4	3	11	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12
42	2	1	1	1	5	4	4	13	5	5	5	15	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	4	3	1	8
43	2	1	3	2	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	12	3	4	5	12	4	4	4	12
44	3	1	1	1	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	2	4	5	11	4	4	4	12
45	3	1	1	1	5	4	4	13	5	5	3	13	3	3	3	9	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
46	1	2	1	1	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12
47	1	1	2	2	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	2	11	4	4	4	12

Keterangan

Usia

- 1 = 20 - 25
- 2 = 26 - 30
- 3 = 31 - 35
- 4 = 36 - 40
- 5 = > 41

JK = Jenis Kelamin

- 1 = Laki-Laki
- 2 = Perempuan

MK = Masa Kerja

- 1 = 1-3 tahun
- 2 = 4 – 6 tahun
- 3 = 7- 9 tahun
- 4 = > 10 tahun

STS= StatusPerkawinan

- 1 = menikah
- 2 = belum menikah

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	34.0	34.0	34.0
	4.00	28	59.6	59.6	93.6
	3.00	1	2.1	2.1	95.7
	2.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	37	78.7	78.7	83.0
	3.00	6	12.8	12.8	95.7
	2.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	32	68.1	68.1	70.2
	3.00	11	23.4	23.4	93.6
	2.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	42.6	42.6	42.6
	4.00	21	44.7	44.7	87.2
	3.00	3	6.4	6.4	93.6
	2.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	29.8	29.8	29.8
	4.00	23	48.9	48.9	78.7
	3.00	7	14.9	14.9	93.6
	2.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	24	51.1	51.1	72.3
	3.00	8	17.0	17.0	89.4
	2.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	27.7	27.7	27.7
	4.00	23	48.9	48.9	76.6
	3.00	10	21.3	21.3	97.9
	2.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	32	68.1	68.1	74.5
	3.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	55.3	55.3	55.3
	3.00	20	42.6	42.6	97.9
	2.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	40.4	40.4	40.4
	4.00	24	51.1	51.1	91.5
	3.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	32	68.1	68.1	91.5
	3.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	28	59.6	59.6	66.0
	3.00	15	31.9	31.9	97.9
	2.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	24	51.1	51.1	57.4
	3.00	17	36.2	36.2	93.6
	2.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	30	63.8	63.8	72.3
	3.00	12	25.5	25.5	97.9
	2.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	33	70.2	70.2	85.1
	3.00	5	10.6	10.6	95.7
	2.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	15	31.9	31.9	31.9
	4.00	23	48.9	48.9	80.9
	3.00	8	17.0	17.0	97.9
	2.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	32	68.1	68.1	78.7
	3.00	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	23	48.9	48.9	53.2
	3.00	19	40.4	40.4	93.6
	2.00	2	4.3	4.3	97.9
	1.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations**Correlations**

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X1.2	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X1.3	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.2	Pearson Correlation	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X2.3	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations**Correlations**

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X3.2	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X3.3	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		X4
X4.1	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X4.2	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X4.3	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		X5
X5.1	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X5.2	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
X5.3	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y2	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47
Y3	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	3

Lampiran 4. Asumsi Klasik Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.562	1.05869	1.853

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.861	1.162
	X2	.954	1.048
	X3	.897	1.114
	X4	.682	1.466
	X5	.684	1.462

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99950146
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.057
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.032	1.308		1.554	.128
	X1	.008	.054	.025	.149	.882
	X2	-.026	.036	-.114	-.725	.472
	X3	-.039	.060	-.106	-.653	.518
	X4	-.043	.076	-.106	-.569	.572
	X5	-.001	.062	-.004	-.023	.982

a. Dependent Variable: AbsRes

Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regression**Variables Entered/Removed^d**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X2, X1, X3, X4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.562	1.05869	1.853

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.791	5	14.358	12.810	.000 ^a
	Residual	45.954	41	1.121		
	Total	117.745	46			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.709	2.408		-2.370	.023
	X1	.236	.100	.248	2.354	.023
	X2	.175	.067	.260	2.606	.013
	X3	.315	.110	.295	2.863	.007
	X4	.431	.139	.365	3.093	.004
	X5	.308	.115	.317	2.685	.010

a. Dependent Variable: Y

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. FIF CABANG MADIUN**

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon agar daftar pertanyaan ini dijawab sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Berilah tanda silang pada pilihan jawaban

IDENTITAS RESPONDEN

Pendidikan :
Masa Kerja :
Jenis Kelamin :
Usia :

DAFTAR PERTANYAAN

A. Variabel Motivasi

1. Kebutuhan Fisiologis

- a. Selama bekerja di instansi saudara, bagaimana pemenuhan kebutuhan pangan, saudara ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- b. Selama bekerja di instansi saudara, bagaimana pemenuhan kebutuhan sandang, saudara ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- c. Selama bekerja di instansi saudara, bagaimana pemenuhan kebutuhan papan, saudara ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik

2. Kebutuhan Keamanan

- a. Bagaimana jaminan masa pensiun yang diberikan untuk karyawan ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- b. Bagaimana jaminan keamanan, seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, menurut saudara?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- c. Bagaimana dengan kebutuhan keamanan pada saat melaksanakan tugas?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik

3. Kebutuhan Sosial

- a. Bagaimana rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang antara pimpinan dengan karyawan serta karyawan antar karyawan, menurut saudara ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- b. Bagaimana interaksi kerja, dilingkungan kerja saudara ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- c. Bagaimana hubungan kerja, dilingkungan kerja saudara ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik

4. Kebutuhan Penghargaan

- a. Bagaimana pemberian penghargaan yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan atas prestasi kerja ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- b. Bagaimana promosi jabatan yang telah diberikan pimpinan, selama ini ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- c. Bagaimana kenaikan pangkat yang telah diberikan, selama ini ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

- a. Bagaimana pembinaan karier, seperti training bagi peningkatan kerja karyawan ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- b. Bagaimana pembinaan karier, seperti tugas belajar bagi peningkatan kerja karyawan ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik
- c. Bagaimana pembinaan karier, seperti melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, bagi peningkatan kerja karyawan ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
 - e. tidak baik

B. Variabel Semangat Kerja

1. Disiplin

Bagaimana kedisiplinan saudara dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat saudara bekerja ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. cukup baik
- d. kurang baik
- e. tidak baik

2. Kerjasama

Kerjasama saudara dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. cukup baik
- d. kurang baik
- e. tidak baik

3. Tanggungjawab

Bagaimana tanggungjawab saudara dalam menyelesaikan pekerjaan, dan loyalitas saudara dalam bekerja ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. cukup baik
- d. kurang baik
- e. tidak baik