

---

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PD MITRA ANDA DI PONTIANAK

Andry Charistio

andry\_charistioz@yahoo.com

STIE Widya Dharma

### Abstrak

Tujuan utama didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk mencapai profitabilitas yang tinggi, dan di setiap perusahaan mempunyai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan untuk dicapai. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengembangkan karyawan, serta manajer perusahaan perlu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, karena karyawan berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Penulis menggunakan teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Aldefer *existence* (keberadaan) yang bersangkutan dengan keamanan dan kebutuhan fisiologi yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan *relatedness* (kekerabatan) sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik, mampu membuat pekerjaan menjadi lebih gampang dikerjakan tanpa adanya tekanan. Dan pada faktor *growth* (pertumbuhan) karyawan akan merasa di hormati jika atasan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dan akan membuat karyawan lebih memperhatikan pekerjaan, jika terdapat sistem pemberian penghargaan tersebut. Penulis ingin mengetahui seberapa besar perusahaan memotivasi pekerjaannya sehingga karyawan pada PD Mitra Anda bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan posisi yang diterima.

**Kata Kunci:** Motivasi dan Semangat Kerja

### A. Pendahuluan

Tujuan utama didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk mencapai profitabilitas yang tinggi, dan di setiap perusahaan mempunyai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan untuk dicapai. Untuk membuat perusahaan tetap berkembang dalam jangka panjang, seluruh kegiatan yang dijalankan perusahaan harus diatur sehingga seluruh sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengembangkan karyawan, serta manajer perusahaan perlu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, karena karyawan berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Untuk menjalin hubungan yang baik antara pihak manajer dengan karyawan, pihak manajer harus memperhatikan kebutuhan para karyawan dan mengerti keterbatasan-keterbatasan yang mereka miliki dalam melaksanakan aktivitas kerja, selain itu diperlukan motivasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

motivasi kerja karyawan seperti gaji, tunjangan, bonus, kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan pelatihan.

Semangat kerja adalah hal yang penting dalam bekerja. Oleh karena itu, semangat kerja pada karyawan harus tetap dijaga, agar karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, manajer harus mampu memberikan motivasi yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Salah satu faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja adalah dengan memperhatikan faktor *ERG* (*existence, relatedness, growth*), *Existence* (keberadaan) yang bersangkutan dengan keamanan dan kebutuhan fisiologi yang akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan *relatedness* (kekerabatan) sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik, mampu membuat pekerjaan menjadi lebih gampang dikerjakan tanpa adanya tekanan. Dan pada faktor *growth* (pertumbuhan) karyawan akan merasa di hormati jika atasan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dan akan membuat karyawan lebih memperhatikan pekerjaan, jika terdapat sistem pemberian penghargaan tersebut.

Dengan karyawan termotivasi maka secara langsung karyawan juga akan bersemangat dalam bekerja, dengan selalu memperhatikan absensi kerja dan meminimalisir absen. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan selalu ingin bekerjasama dengan sesama rekan sekerja karyawan.

Sebab-sebab yang mempengaruhi turunnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah tingkat perputaran dan tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi. Tingkat perputaran tenaga kerja pada PD Mitra Anda bisa dilihat di Tabel 1:

**TABEL 1**  
**PD MITRA ANDA DI PONTIANAK**  
**GAMBARAN UMUM KONDISI TENAGA KERJA**  
**TAHUN 2009 s.d. 2013**

Keterangan	2009	2010	2011	2012	2013
Jumlah Karyawan Awal	179	205	251	292	330
Jumlah Karyawan Akhir	205	251	292	330	350
Jumlah Absensi	513	584	605	571	643

Sumber: PD Mitra Anda, Data olahan 2014

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa, pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 terjadi tingkat perputaran kerja yang pesat. Dengan melihat bertambahnya pekerja dari tahun ke tahun. Semakin banyak pekerja semakin besar juga jumlah absensi yang

terjadi yang dikarenakan kondisi yang membuat karyawan absen dalam bekerja. Yang bisa dikarenakan sakit, kecelakaan, dan sengaja tidak masuk dalam bekerja karena ada halangan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Bagaimana tanggapan karyawan terhadap Motivasi yang diberikan dengan semangat kerja para karyawan.”

## **B. Kajian Teori**

Sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dalam bidangnya untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Dalam mencari dan membentuk karyawan yang berkualitas tersebut peran manajer sumber daya manusia sangatlah penting, dalam istilah diperusahaan sering dikenal dengan manajer personalia.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001: 5): “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Pada kutipan Fathoni (2006: 8): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.”

Kemudian menurut Daryanto dan Abdullah (2013: 36):

“Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling* sehingga efektivitas dan efesiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Adapun tugas-tugas manajemen personalia menurut Daryanto dan Abdullah (2013: 36) adalah mencakup:

1. Menetapkan analisa jabatan
2. Menarik karyawan
3. Seleksi
4. Melatih
5. Menempatkannya
6. Memberikan kompensasi yang adil dan merata
7. Memotivasi karyawan.

Dalam hal ini penulis lebih memfokuskan kepada tugas manajemen untuk memotivasi karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja. Menurut Manullang (2008: 194):

“Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.”

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011: 837): “Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.”

Alasan seorang manajer memotivasi karyawannya agar karyawannya lebih bersemangat untuk bekerja, membuat karyawan merasa diperhatikan oleh manajernya, dan membuat karyawan mempunyai rasa ingin memberikan lebih untuk perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan melakukan sesuatu yang menurut mereka itu bisa memuaskan keinginannya.

Menurut Maslow dalam Manullang (2008: 173-174) menyatakan hierarki kebutuhan manusia, sebagai berikut:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan badaniah)  
Meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
2. *Safety Needs* (Kebutuhan akan keamanan)  
Meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
3. *Social Needs* (Kebutuhan sosial)  
Meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense or participation*).
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan akan penghargaan)  
Berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
5. *Self Actualization Needs* (Kebutuhan akan kepuasan diri)  
Yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri “kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Dan menurut Alderfer dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam kutipan Sutrisno (2012: 135-136): Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, seperti:

1. *Existence* (keberadaan)  
*Existence* merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.
2. *Relatedness* (Kekerabatan)  
Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
3. *Growth* (Pertumbuhan)  
Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang.

Menurut Aldefer dalam kutipan Daryanto dan Abdullah (2013: 58): “ERG adalah singkatan dari Existence, Relatedness, dan Growth. Aldefer membagi tingkatan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup (existence), kebutuhan berinteraksi dengan sesama (related), dan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif (growth). Aldefer berpendapat bahwa walaupun secara hierarkis, tapi tidak tetap.”

Dan menurut Rivai dan Sagala (2011: 844): Terdiri dari tiga kategori kebutuhan individu ERG, yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan ketergantungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif.

Yang menjadi faktor motivasi kerja menurut Gomes (2002: 181): terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor individual dan faktor organisasional, faktor yang sifatnya individual terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Dan faktor dari organisasi adalah gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Kecenderungan manusia bekerja adalah untuk mendapat imbalan hasil kerja berupa gaji atau upah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Nawawi (2011: 315): “Kompensasi adalah penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.” Menurut Simamora (2009: 442): “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.”

Dan yang mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal adalah semangat kerja mereka untuk bekerja melaksanakan kewajiban mereka secara baik dan bagus. Menurut Nitisemito pada kutipan Darmawan (2013: 77): “Semangat dan gairah kerja sulit dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktifitas kerja.” Menurut Nawawi dalam kutipan Darmawan (2013: 79-80): faktor yang mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi kerja
2. Kerjasama
3. Kepuasan kerja
4. Kedisiplinan

### **C. Metode Penelitian**

1. Bentuk Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Pengertian penelitian deskriptif itu sendiri menurut Sugiyono (2012: 147): “Menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan beberapa teknik pengumpulan data seperti:

### a. Wawancara

Menurut Gulo (2002: 119): “Bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal.” Untuk mendapatkan data yang diinginkan, penulis mewawancarai para karyawan PD Mitra Anda.

### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012: 142): “Kuesioner pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Penulis menyebarkan kuesioner kepada semua responden (karyawan PD Mitra Anda) untuk dijawab.

### c. Observasi

Menurut Gulo (2002: 117): “Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana mereka saksikan selama penelitian.” Penulis mencoba melihat sekeliling tempat kerja di PD Mitra Anda, untuk melihat apakah ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

### d. Studi Dokumenter, yaitu mengumpulkan data dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan permasalahan penelitian baik literatur, diktat, dan sumber data perusahaan.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

b. Sampel

Menurut Gulo (2002: 78): “Sampel adalah bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Pengambilan sampel dari suatu populasi disebut penarikan sampel atau *sampling*.” Sedangkan menurut Menurut Gay dan Diehl yang dikutip oleh Anwar (2011: 100-101), Ada beberapa hal untuk menentukan ukuran sampel, yaitu:

- 1) Untuk penelitian deskriptif, minimal diambil sampel 10 persen dari populasi. Jika populasinya besar, maka minimal 20 persen dari populasi.
- 2) Untuk penelitian yang sifatnya menguji hubungan di antara satu variabel atau lebih (penelitian korelasional), minimal diambil 30 sampel.
- 3) Untuk penelitian kausalitas (hubungan sebab-akibat), dianjurkan minimal 30 subjek per kelompok.
- 4) Untuk penelitian eksperimen, dianjurkan minimal diambil sampel 15 subjek per kelompok.

Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Mitra Anda sebanyak 70 orang atau 20 persen dari jumlah populasi.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif dan kuantitatif, Penulis menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang diinginkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2012: 93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Penulis menggunakan skala likert dengan lima tingkatan, dalam lima tingkatan tersebut penulis memberikan bobot pada masing-masing tingkatan, dan tingkatannya seperti berikut:

<u>Skala Likert</u>	<u>Bobot</u>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Setelah jawaban sudah dikumpulkan, penulis kemudian mengolah data tersebut dengan menggunakan perhitungan statistik. Hasil perhitungan statistik tersebut dijadikan dasar untuk pengujian hipotesis. Pada tahap ini, data yang telah ditabulasi kemudian ditransformasikan dalam data diskrit, kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus statistik, yang diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Melihat hubungan

Untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel tetap dengan variabel bebas maka penulis menghitung koefisien  $r$  untuk mengetahui tingkat hubungan motivasi (X) terhadap semangat kerja (Y) dan apakah hubungan tersebut searah atau berlawanan arah. Perhitungan  $r$  menurut Riduwan (2010: 239):

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi yang dicari

$x$  = Jumlah skor nilai variabel bebas

$Y$  = Jumlah skor nilai variabel terikat

$n$  = Jumlah sampel

#### 2. Melihat pengaruh

Uji  $t$  digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara nyata terhadap variabel terikat, dimana pengujian dua arah. Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai  $t$  tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah pada  $\alpha = 0,1 / 2 = 0,05$ .

### D. Analisis dan Pembahasan

Usaha yang diberikan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawannya bersemangat dalam bekerja seperti:

#### 1. *Existence* (keberadaan)

*Existence*, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan fisiologi dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini sangatlah penting untuk dipenuhi, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

#### 2. *Relatedness* (Kekerabatan)



*Relatedness*, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam teori ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Dalam teori ini bisa disamakan dengan teori kebutuhan sosial yang dikemukakan oleh Maslow.

### 3. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

**TABEL 2**  
**PD MITRA ANDA**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN PADA**  
**PD MITRA ANDA DI PONTIANAK**

No.	Variabel Penelitian	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
<b>A. <i>Existence</i> (keberadaan)</b>						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan.	15	30	25	0	0
2.	THR selalu diberikan setiap periode (tahun).	23	38	9	0	0
3.	Jaminan kesehatan karyawan dari perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja.	18	42	10	0	0
4.	Saya puas dengan gaji yang saya terima.	17	22	31	0	0
5.	Besaran gaji yang saya terima, sebelumnya telah dibicarakan oleh atasan dengan saya.	34	34	2	0	0
6.	Perusahaan selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji karyawan.	33	37	0	0	0
7.	Jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah sesuai.	26	30	14	0	0
<b>B. <i>Relatedness</i> (kekerabatan)</b>						
8.	Hubungan terjalin dengan baik antara saya dengan rekan sekerja.	13	50	7	0	0
9.	Saya diberikan tugas, karena atasan percaya akan kemampuan saya.	16	34	17	0	3
10.	Saya tidak pernah terlibat konflik dengan rekan sekerja saya.	16	51	3	0	0
11.	Saya akan membantu teman saya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.	14	44	11	0	0
12.	Saya akan menggantikan teman yang absen dan melakukan kewajibannya.	17	37	15	0	1
13.	Saya merasa cocok dengan teman sekerja di sini.	16	33	21	0	0
14.	Saya akan mencari teman pengganti jika saya tidak masuk bekerja.	18	41	9	0	2
<b>C. <i>Growth</i> (pertumbuhan)</b>						

15.	Saya selalu memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik.	18	46	6	0	0
16.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik walaupun tugasnya sangat berat.	22	41	6	1	0
17.	Penilaian prestasi kerja karyawan yang didasari standar tertulis membuat saya termotivasi dalam bekerja.	19	25	25	1	0
18.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sebelum pulang.	21	42	7	0	0
19.	Saya selalu melaksanakan tugas dan wewenang serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	22	46	2	0	0
20.	Perusahaan memberikan jabatan yang layak bagi saya.	21	17	25	2	5
21.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan kemampuan.	20	26	21	0	3
<b>D. Semangat Kerja</b>						
22.	Saya akan menulis surat izin kepada atasan jika tidak bisa hadir untuk bekerja karena sakit atau halangan lain.	25	44	1	0	0
23.	Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya di sini merupakan bagian dari hidup saya.	15	46	8	0	1
25.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat waktu.	28	31	11	0	0
24.	Saya akan mengambil jam lembur untuk melaksanakan kewajiban yang saya tinggalkan pada saat saya absen.	25	16	21	0	8
26.	Tidak terlintas pikiran untuk pindah ke tempat kerja lain.	27	9	34	0	0
27.	Saya menyenangi pekerjaan saya.	27	12	31	0	0
28.	Saya datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan.	28	22	20	0	0

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah variabel dari faktor motivasi yaitu *existence*(X<sub>1</sub>), *relatedness* (X<sub>2</sub>) dan *relatedness* (X<sub>3</sub>) sedangkan variabel terikat (Y) yaitu variabel semangat kerja.

Dengan menggunakan *software SPSS (Statistic Product and Service Solutions)* versi 17.00, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**TABEL 3**  
**PD MITRA ANDA**  
**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.454	.4441	1.910

Sumber: Data olahan 2014

Pada Tabel 3 tersebut menunjukkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,691 atau 69,1 persen, dengan kata lain terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan teori ERG (X) terhadap semangat kerja (Y) karena terdapat pengaruh sebesar 69,1 persen dan sebesar 30,9 persen berpengaruh terhadap faktor lainnya. Tingkat koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,478 atau 47,8 persen dari variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel faktor motivasi ERG, yaitu variabel *existence*, *relatedness* dan *growth*. Koefisien determinasi pertimbangan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,454 atau 45,4 persen, dan kesalahan baku estimasi (*Std. Error of the Estimate*) sebesar 0,4441 atau 44,41 persen. Hasil perhitungan *Durbin Watson* (d) dapat dibandingkan dengan nilai  $d_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas ( $d_U$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk berbagai nilai n dan k dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:

Jika  $d < d_L$ , maka terjadi *autocorrelation* positif

$d > 4 - d_L$ , maka terjadi *autocorrelation* negatif

$d_U < d < 4 - d_U$ , maka tidak terjadi *autocorrelation*

$d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , maka pengujian tidak meyakinkan

Berdasarkan tabel statistik d (*Durbin Watson*) yang didapatkan melalui perhitungan SPSS maka nilai kritis dari  $d_L$  dan  $d_U$  untuk nilai  $\alpha = 0,05$ ;  $k = 3$ , dan  $n = 70$  adalah  $d_L = 1,52$ ;  $d_U = 1,70$ . Jika dimasukkan ke dalam rumus kriteria, maka:  $1,70 < 1,910 < 3 - 1,70$  yang berarti dapat dikatakan tidak terjadi *autocorrelation*.

Untuk menentukan persamaan regresi linear, dapat dilihat pada Tabel *coefficients* yaitu pada Tabel 4 sebagai berikut:

**TABEL 4**  
**PD MITRA ANDA PONTIANAK**  
**COEFFICIENTS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.368	.548		.672	.504		
Existence	.107	.115	.088	.927	.318	.875	1.142
Relatedness	.347	.131	.303	2.647	.010	.604	1.655
Growth	.457	.126	.422	3.616	.001	.581	1.721

Sumber: Data olahan 2014

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut, perlu diperhatikan apakah data yang diperoleh menunjukkan gejala multikolinearitas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* dari hasil analisis regresi yang salah satunya dapat diperoleh dari hasil Tabel *Coefficientsoutput* SPSS. Jika nilai *VIF* > 10, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinearitas (*multicollinearity*) yang tinggi. Dari Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai faktor *existence* mempunyai nilai *VIF* sebesar 1,142, faktor *relatedness* 1,655, dan faktor *growth* 1,721, di mana semuanya menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada 10, dan jika melihat pada nilai *Tolerance* yang ada atau dapat diperoleh dengan rumus  $Tolerance = 1 / VIF_i$ , maka dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *Tolerance* yang di bawah dari 0,10, dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (*multicollinearity*).

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier pada Tabel 4 di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y=0,368 + 0,107 X_1 + 0,347 X_2 + 0,457 X_3$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diketahui bahwa Variabel *existence* ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,107 yang berarti faktor *existence* mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ), yaitu jika faktor *existence* meningkat maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Variabel *relatedness* ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,347 yang berarti faktor *relatedness* mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ), yaitu jika faktor *relatedness* meningkat maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Variabel *growth* ( $X_3$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 yang berarti faktor *growth* mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y), yaitu jika faktor *growth* meningkat maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan demikian juga bila sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, maka faktor yang paling besar memengaruhi semangat kerja karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak adalah faktor *growth* yaitu dengan koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,457, berikutnya adalah faktor *relatedness* dengan koefisien regresi sebesar 0,347, dan yang terakhir faktor *existence* dengan koefisien regresi sebesar 0,107.

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, maka selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis parsial (uji-t) dan uji-F. Nilai koefisien regresi dan regresi linier yang telah diperoleh belum dapat digunakan baik sebagai alat pengambil keputusan ataupun alat peramalan sebelum dilakukan uji hipotesis atau signifikansi. Untuk melakukan uji signifikansi dapat dilakukan dengan uji-t pada tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen dan uji-F dengan menggunakan tabel ANOVA pada tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen.

1. Uji-t dengan tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen

Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk melakukan uji signifikansi secara parsial dapat digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan

Ha : Koefisien regresi signifikan

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu cara pertama dengan melihat nilai t hitung, apabila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, dan sebaliknya. Cara kedua yaitu dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi < ( $\alpha$ ) alpha, maka Ho ditolak, dan demikian sebaliknya.

Berikut adalah pengujian signifikansi untuk masing-masing variabel dengan menggunakan analisis regresi parsial dengan tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen:

a. Faktor *existence* ( $X_1$ )

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 4, terlihat nilai koefisien regresi dari faktor *existence* ( $X_1$ ) yaitu 0,107 menunjukkan bahwa meningkatkan semangat kerja yang dipersepsikan akan mengalami perubahan sebesar 0,107 jika faktor *existence* dipersepsikan berubah sebesar satu satuan baik berubah turun maupun

naik. Nilai  $t$  hitung koefisien regresi faktor *existence* adalah 0,927 dengan signifikansi  $0,318 > 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima, kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen faktor *existence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Faktor *relatedness* ( $X_2$ )

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 4, terlihat nilai koefisien regresi dari faktor *relatedness* ( $X_2$ ) yaitu 0,347 menunjukkan bahwa meningkatkan semangat kerja yang dipersepsikan akan mengalami perubahan sebesar 0,347 jika faktor *relatedness* yang dipersepsikan berubah sebesar satu satuan baik berubah turun maupun naik. Nilai  $t$  hitung koefisien regresi faktor sosial adalah 2,647 dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak, kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen faktor *relatedness* berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

c. Faktor *growth* ( $X_3$ )

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 4, terlihat nilai koefisien regresi dari faktor *growth* ( $X_3$ ) yaitu 0,457 menunjukkan bahwa meningkatkan semangat kerja yang dipersepsikan akan mengalami perubahan sebesar 0,457 jika faktor pribadi dipersepsikan berubah sebesar satu satuan baik berubah turun maupun naik. Nilai  $t$  hitung koefisien regresi faktor *growth* adalah 3,616 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak, kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen faktor *growth* berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Uji-F dengan menggunakan Tabel ANOVA pada tingkat kepercayaan sembilan puluh lima persen

Uji F dikenal sebagai pengujian secara serentak yaitu untuk melihat bagaimanakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima dan demikian sebaliknya. Untuk melakukan uji F dapat digunakan uji signifikansi dengan menggunakan hipotesis yang sama, yaitu sebagai berikut:

$H_0$  : Koefisien regresi tidak signifikan, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$  : Koefisien regresi signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil dari *output* SPSS tabel ANOVA dapat dilihat pada Tabel 5, yaitu sebagai berikut:

**TABEL 5**  
**PD MITRA ANDA DI PONTIANAK**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.912	3	3.971	20.134	.000 <sup>a</sup>
Residual	13.015	66	.197		
Total	24.927	69			

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan Tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , atau jika dilihat dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  maka diperoleh  $F_{\text{hitung}} (20,134) > F_{\text{tabel}} (2,74)$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti kondisi ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor *existence*, *relatedness* dan *growth* terhadap semangat kerja karyawan atau dengan kata lain secara keseluruhan faktor-faktor ERG pada PD Mitra Anda di Pontianak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

## E. Penutup

Berdasarkan hasil analisis permasalahan dari penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang diajukan, pembahasan serta tanggapan dari para responden, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diketahui bahwa faktor *existence* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan), dan *growth* (pertumbuhan) mempunyai koefisien korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut efektif dalam memengaruhi semangat kerja karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak.
- b. Dari hasil uji t yang dilakukan dengan tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan yang paling signifikan adalah faktor *growth* (pertumbuhan) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,457. Kemudian diikuti faktor *relatedness* (kekerabatan) yang memiliki nilai korelasi sebanyak 0,347. sedangkan faktor *existence* (keberadaan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak dengan nilai korelasi sebanyak 0,107.
- c. Dari hasil uji-F dengan tingkat signifikansi sembilan puluh lima persen, dapat diketahui bahwa seluruh faktor-faktor ERG yang terdiri dari faktor *existence*

(keberadaan), *relatedness* (kekerabatan) dan *growth* (pertumbuhan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan dari pengamatan penulis yang telah dijelaskan di atas, ada pun saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- a. Diharapkan PD Mitra Anda lebih memperhatikan karyawan dan mengakui keberadaan para karyawan sehingga nantinya diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan. Jika perusahaan memperhatikan hal sekecil apapun dari para karyawan, maka karyawan tidak merasa adanya ketidakadilan antar karyawan. Hal ini dilakukan agar faktor *existence* (keberadaan) para karyawan dapat lebih ditingkatkan demi mendongkrak semangat kerja karyawan.
- b. PD Mitra Anda di Pontianak memiliki kebijakan yang sudah bagus dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan diharapkan terus dipertahankan, karena secara garis besar PD Mitra Anda sudah berhasil dalam memberikan motivasi untuk para karyawannya supaya para karyawannya bersemangat dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, cetakan pertama. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Daryanto, dan Abdullah. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, cetakan pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2013.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*, cetakan pertama. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Andi, 2002.
- Manullang, M, dan Marihot Amh Manullang. *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, cetakan keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2008.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*, cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, edisi kedua, cetakan keempat. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.



Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, jilid satu. Jakarta: Selemba Empat, 2011.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Mandar Maju, 2001.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kedelapan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2012.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan kelima belas. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta: Kencana, 2009.