

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengaruh

2.1.1. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005 : 849), pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa saja yang ada di sekitarnya.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi atau instansi tersebut. Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang berada dalam diri manusia pada kondisi-kondisi di dalam atau di luar individu yang menyebabkan adanya keragaman intensitas kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja.

Beberapa definisi mengenai motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu : menurut Hadari Nawawi (2005 : 351), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan

(kegiatan). Sedangkan Mangkunegara (2009 : 93), menyatakan bahwa motivasi adalah alasan seseorang untuk melakukan sesuatu aksi atau tindakan, sehingga orang-orang yang tidak beraksi atau bertindak sering kali kita sebut tidak memiliki motivasi.

Motivasi ini bisa muncul dari dalam diri kita ataupun dari luar diri kita. Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap individu atau usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi *Hygiene* oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Motivasi Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow

Motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (dalam Robbins, 2015 : 128). Maslow membuat hipotesis bahwa didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan Fisik, yang meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, dan kebutuhan yang lainnya.
- b) Kebutuhan rasa aman, keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
- c) Kebutuhan sosial, yang meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan
- d) Kebutuhan pengakuan, faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya, status, pengakuan, dan perhatian
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Teori hierarki kebutuhan sering digambarkan sebagai piramida, lebih besar tingkat bawah mewakili kebutuhan yang lebih rendah dan titik atas memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama di antara para manajer yang bekerja.

2. Motivasi *Existence, Relatedness, and Growth* Menurut Clayton Aldefer

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer (dalam Siagian, 2002 : 108), seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Aldefer mengatakan bahwa manusia mempunyai 3 kebutuhan “inti” (*core needs*) yaitu:

- a) *Eksistence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b) *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- c) *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

3. Motivasi Kebutuhan menurut David McClelland

Menurut David McClelland (dalam Wibowo, 2012 : 392) ada tiga hal yang melatar belakangi motivasi seseorang, yaitu :

- a) *The Need For Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi)
Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki n-ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi.
- b) *The Need For Affiliation* (Kebutuhan akan Afiliasi)
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan

afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

c) *The Need For Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan)

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Menurut McClelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial.

4. Motivasi X dan Y menurut Douglas Mc. Gregor

Hasil pemikiran Mc. Gregor (dalam Siagian, 2002 : 106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

5. Motivasi *hygiene* menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg (dalam Siagian, 2002 : 107) disebutnya sebagai “teori motivasi dan *hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan,

pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah administrasi, kebijakan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal.

2.2.3. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2012 : 391), motivasi dapat diperoleh melalui :

1. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job Design adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. *scientific management* (manajemen saintifik) dikembangkan oleh Frederick Taylor dengan menggunakan *time and task study* untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sebagai konsekuensinya pekerjaan menjadi spesialisasi dan terstandar. Teknik ini menjadi awal pengembangan teknologi *assembly line*.

Job enlargement (perluasan kerja) berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengkombinasikan tugas terspealisasi dan tingkat kesulitan yang berimbang. Banyak pendapat yang mengatakan hal ini sebagai *horizontally loading the job*. Pendukung dari *Job enlargement* menyatakan bahwa dapat memperbaiki kepuasan kerja, motivasi dan kualitas produksi. Sayangnya, penelitian menunjukkan bahwa *Job enlargement* tidak mempunyai dampak positif signifikan dan berakhir pada kinerja.

Job rotation (rotasi kerja) merupakan memindahkan pekerja dari suatu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Dari pada hanya hanya mengerjakan satu pekerjaan, pekerja dilatih dan diberi kesempatan mengerjakan sua atua lebih pekerjaan

berbeda atas dasar rotasi. Dengan melakukan rotasi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, manajer berkeyakinan dapat menstimulasi minat dan motivasi, sambil memberi pekerja perspektif organisasi lebih luas.

Job enrichment (pengkayaan kerja) merupakan aplikasi praktis dari teori *motivator-hygiene* Frederick Herzberg tentang kepuasan kerja. *Job enrichment* adalah membangun prestasi, menstimulasi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan pekerjaan.

2. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah proses respon bersifat mempengaruhi berbagai pekerjaan seseorang. Karena terdapat hubungan yang dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi kepuasan kerja.

3. *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan pertukaran dalam pertukaran sosial, atau hubungan member dan menerima.

4. *Expectancy* (Harapan)

Expectancy adalah keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. *Expectancy theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai.

Victor Vroom mengemukakan adanya tiga konsep kunci yaitu :

a) *Expectancy* (Harapan)

Expectancy adalah merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti dengan tingkat kinerja tertentu

b) *Instrumentality* (Pertautan)

Instrumentality merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik.

c) *Valence* (Nilai)

Valence mencerminkan preferensi atas penerimaan tambahan uang atau rekognisi. Sebaliknya, stress kerja dan diberhentikan akan menjadi *valence* negative bagi banyak individu.

2.3. Insentif

2.3.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang ditetapkan.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran-pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung ataupun tidak langsung dengan berbagai standar kerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Simamora (2004 : 544) menyatakan bahwa Insentif dapat berupa tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar

dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Menurut Hariandja (dalam Kadarisman 2012 : 184), mengemukakan Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2009 : 89), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Sedangkan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009 : 183), Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis akan melakukan penelitian insentif positif dengan alasan, insentif ini yang akan mendatangkan dampak positif terhadap jenis insentif yang diberikan organisasi terhadap karyawannya selayaknya

dipertimbangkan, agar didalam pelaksanaanya menjadi tepat dan jelas, sehingga dapat menambah semangat kerja karyawan.

2.3.2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Samsudin (dalam Kadarisman, 2012 : 207), pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan berdasarkan evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Sedangkan Menurut Panggabean (2009 : 93), tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong atau merangsang agar karyawan :

- a) Bekerja lebih semangat dan cepat
- b) Bekerja lebih disiplin
- c) Bekerja lebih kreatif

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapatkan keuntungan :

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- b) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

- c) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang



2.3.3. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009 : 183) mengemukakan insentif dibedakan atas dua jenis yaitu :

1. Insentif Positif

Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar.

2. Insentif Negatif

Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang berprestasi kerjanya dibawah standar.

Sedangkan Menurut Rivai (dalam Kadarisman, 2012 : 213), jenis insentif digolongkan menjadi 2 kelompok utama, yaitu :

1. Insentif Individu

Insentif individu merupakan program insentif yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu

2. Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu sering sekali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seorang dengan orang lain. Oleh sebab itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan.

2.3.4. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Sondang P Siagian (2002 : 269) Beberapa indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut :

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.

4) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu

jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan atau instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

2.3.5. Hubungan Insentif Dengan Semangat Kerja

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Semangat kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil semangat kerja tidak baik.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja berpengaruh pula dengan peningkatan semangat kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan semangat kerja.

2.4. Semangat Kerja

2.4.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan dan menunjukkan iklim serta suasana pekerjaan. Begitu juga halnya dengan seorang pegawai semangat kerja dari seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, karena baik tidaknya pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh semangat dan kegairahannya dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan pengertian semangat kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Purwanto (2005 : 83), semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semua ini

juga mengandung arti bahwa cepat dan baiknya pekerjaan ditentukan oleh semangat kerja yang tinggi.

Menurut Manullang (2005:183), ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja. sebagai berikut:

- 1) Semangat Kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
- 2) Semangat Kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Sebuah contoh yang tepat dari semangat kerja adalah adanya kepahlawanan dalam perang, ketika seseorang menyerahkan nyawanya, maka tubuhnya dapat mempunyai sebuah kesempatan atau dapat mencapai sebuah tujuan.

Pengertian-pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka semangat kerja lebih bersifat individual.

Semangat kerja merupakan sikap perseorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Hal ini jelas bahwa

setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memerlukan semangat kerja yang tinggi dalam suasana batin yang menyenangkan, bagi terciptanya usaha untuk berpartisipasi dalam segala kegiatan.

2.4.2. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini.

Menurut Purwanto (2005 : 84), indikator semangat kerja itu adalah rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerjasama. Dalam budaya organisasi, akan cermin tentang pola kerja yang terbentuk karena adanya kebiasaan di organisasi. Kebiasaan itu dapat berupa disiplin, saling kerjasama secara tim dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi ini adalah penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu untuk mencapai target tujuan perusahaan secara maksimal.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada produktivitas yang

tinggi pula, karena itu maka selayaknya perusahaan berusaha selalu meningkatkan semangat kerja.

Semangat merupakan individu atau golongan dalam menjalankan kegiatannya dengan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga diharapkan dapat dilaksanakan lebih cepat dan lebih baik. Karena semangat kerja karyawan tidak pernah diyakini tetap, karena bisa mengalami pasang surut. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharapkan semangat kerja dan perilaku karyawan akan tetap prima.

Penting juga disadari bahwa semangat kerja karyawan senantiasa berubah-ubah, ini bisa terjadi karena karyawan merasa terpuaskan atau sebaliknya, ini tergantung pada perusahaan bersangkutan.

Semangat kerja juga merupakan cermin dari kondisi karyawan dan lingkungan kerjanya, jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga diharapkan semangat kerja dapat meningkat dan kemajuan perusahaan dapat dicapai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Dressler, (2001:167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur sebagai berikut :

1. Presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak

tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a) Kehadiran pegawai di tempat kerja
- b) Ketepatan pegawai datang dan pulang kerja
- c) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

2. Disiplin Kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.

Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui :

- a) Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi
- b) Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan
- c) Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- d) Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- e) Menggunakan dan memelihara peralatan

3. Kerjasama, Kerjasama merupakan suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- a) Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya
- b) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
- c) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain
- d) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya

4. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan. Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- a) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
- b) Dapat dituntut atau dipersoalkan kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja
- c) Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya
- d) Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui :

- a) Ketetapan penggunaan waktu
- b) Output atau hasil yang dicapai

