

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PADA KARYAWAN PRIMAGAMA CABANG  
RAMBIPUJI DAN AMBULU**

*The Effect of Work Motivation to Work Spirit of Employees at Primagama  
Rambipuji and Ambulu Branches*

Bayu Laksono Ashari, Rudy Eko Pramono, Sugeng Iswono  
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: ashari\_bayulaksono@gmail.com

**ABSTRACT**

Education in modern era is one of the important requirements for people in all countries, and Indonesia is no exception. Educational institutions in Indonesia are growing rapidly such as formal and informal educations. Primagama Rambipuji and Ambulu Branches are of informal tutoring institutions in Jember regency engaged in the service business. In order that each individual in the company can be motivated to do his job properly, the motivation to work from the board is necessary. Work motivation discusses how to encourage employees' spirit at work so they are willing to work hard by providing all their abilities and skills to achieve the company goals. This can contribute to the implementation of the employees' duties to be realized well. This research uses explanatory method in order to determine the effect of work motivation on spirit at work. The research was conducted at Primagama Rambipuji and Ambulu Branches. The population in the research was also used as samples because of the small number of subjects. Thus, the respondents in this research were educational employees of Primagama Rambipuji and Ambulu branches in total of 43 people. Employees who were studied were focused only on educative employees because Primagama engages in business in the field of educational services, the educative employees have dominant roles for the business success. The research used quantitative approach and the analysis tool used was simple linear regression. The results of efficient test of simple linear regression analysis showed that work motivation (X) had an effect on spirit of work (Y) of employee at Primagama Rambipuji and Ambulu Branches.

**Keywords:** Work Motivation, Work Spirit

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perkembangan zaman menimbulkan persaingan yang ketat diantara usaha-usaha untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dunia bisnis mau tidak mau didorong untuk mencapai

suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu bisnis sangat diperlukan agar bisnis tersebut dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga dapat bertahan dalam dunia

persaingan bisnis sejenis yang semakin lama semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang ikut menentukan kesuksesan suatu organisasi bisnis. Oleh karena itu suatu bisnis dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal demi kemajuan organisasi. Salah satu yang berkompetisi saat ini adalah bisnis dalam bidang pendidikan. Pendidikan pada zaman modern saat ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi.

Perubahan-perubahan pola pendidikan yang begitu cepat, serta bergang serba global di segala bidang termasuk bidang pendidikan, memunculkan persaingan yang sangat ketat di bidang bisnis jasa pendidikan. Lembaga non formal seperti bimbingan belajar harus selalu siap dengan perubahan-perubahan yang dikeluarkan pemerintah di bidang pendidikan, juga harus siap bersaing dengan sekolah yang menyeret-agarakan bimbingan belajar. (Qori, 2012)

Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu adalah salah satu lembaga bimbingan belajar di kabupaten Jember yang bergerak dalam usaha jasa. Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Adanya pemberian Motivasi Kerja yang baik dari pimpinan dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Motivasi Kerja dapat dilakukan melalui kesadaran yang tinggi dari para pimpinan untuk memberikan perhatian lebih kepada karyawannya.

pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kondisi karyawan. Pimpinan harus mampu bersikap persuasif agar karyawan mau bekerjasama untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan selalu bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan atau *job description* yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemberian Motivasi Kerja untuk karyawan menjadi suatu langkah yang penting untuk dilakukan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang bersemangat kerja tinggi maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan yang memerlukan tingkat disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya karyawan yang kurangnya komunikasi dengan manajer, kurang menjaga peralatan dan banyaknya keluhan dari siswa. Data tersebut menunjukkan adanya indikasi penurunan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang tertera di atas, maka masih diperlukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu. Dari uraian di atas, dapat diketahui permasalahan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada

karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu?”

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan karya tulis ini adalah, “untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu”.

### Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberi informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan sebagai input serta pertimbangan kepada manajemen perusahaan yang dapat mengevaluasi kebijakan perusahaan, menyempurnakan bidang manajemen sumber daya manusia.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membatu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2013:5) bahwa, “manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.”

Dari definisi-definisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur tentang peran tenaga kerja yang ada secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan secara maksimal.

### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2011:2) mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.

- a. Pengadaan tenaga kerja, mencakup:
  - 1) perencanaan sumber daya manusia;
  - 2) analisis jabatan;
  - 3) rekrutmen pegawai;
  - 4) seleksi dan kerah;
  - 5) orientasi kerja;
- b. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
  - 1) pendidikan dan pelatihan;
  - 2) pengembangan karir;
  - 3) penilaian prestasi kerja;
- c. Pemberian balas jasa, mencakup:
  - 1) balas jasa langsung terdiri atas:
    - a) gaji/upah;
    - b) tunjangan;
    - c) insentif.
  - 2) balas jasa tidak langsung terdiri atas:
    - a) keuntungan;
    - b) pelayanan kesejahteraan.
- d. Integrasi, mencakup:
  - 1) kebutuhan karyawan;
  - 2) motivasi kerja;
  - 3) kepuasan kerja;
  - 4) disiplin kerja;
  - 5) partisipasi kerja.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
  - 1) komunikasi kerja;
  - 2) kesehatan dan keselamatan kerja;

3) pengendalian konflik kerja;

4) konseling kerja.

f. Pemisahan tenaga kerja, mencakup pemberhentian karyawan.

Selanjutnya pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2013:21-23) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi.

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program tenaga kerja. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intregasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Dengan organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan mutasi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

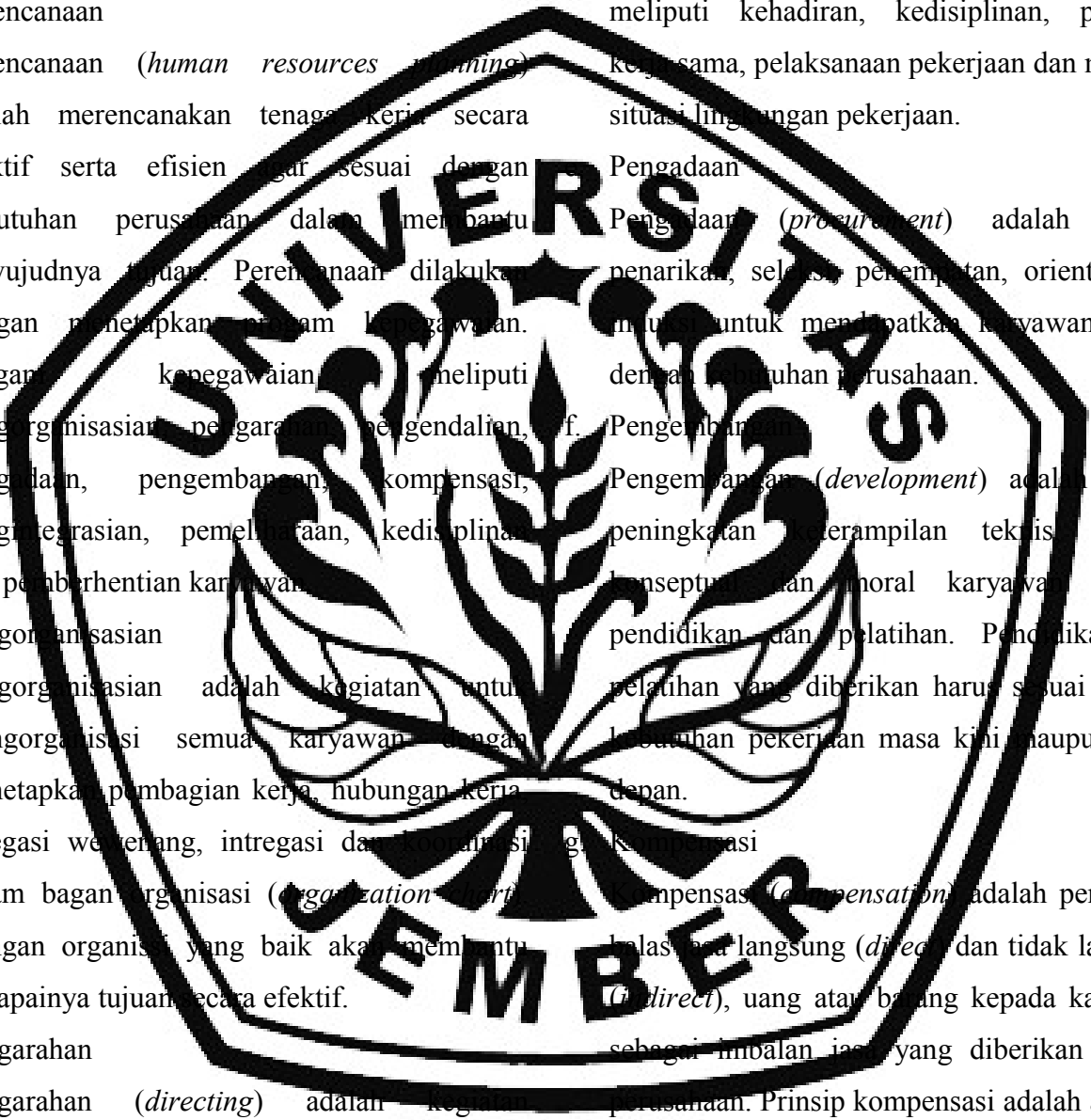
f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian



Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang berkaitan dengan program kesejahteraan memperhatikan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpelotan kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan Colquit *et al* (dalam Wibowo, 2013:111) mendefinisikan motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang dimunculkan baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimunculkan dalam usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketertanya.

Motivasi merupakan bagian integral dalam proses perencanaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia yang dilakukan sebagai usaha untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pentingnya Motivasi Kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

#### Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:89) motivasi terdiri atas dua jenis yakni sebagai berikut.

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dikukus, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi positif adalah semua dorongan yang bersifat positif, yaitu jika seseorang dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka bawahan diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Penggunaan kedua motivasi di atas harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam menerapkan jenis motivasi tersebut, manajer sebagai pimpinan harus konsisten dan ada juga implikasi dari Motivasi Kerja dapat berpengaruh positif.

**Metode-metode Motivasi**

Menurut Hasibuan (2010:100) metode dalam memotivasi dibagi menjadi dua cara yakni sebagai berikut.

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil dan nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Adapun contoh dari dorongan langsung yaitu:

- 1) memberikan pujian;
- 2) memberikan bonus;
- 3) memberikan penghargaan.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja melancarkan tugas, sehingga para karyawan bisa bersemangat melakukan pekerjaannya. Adapun contoh dari dorongan tidak langsung yaitu:

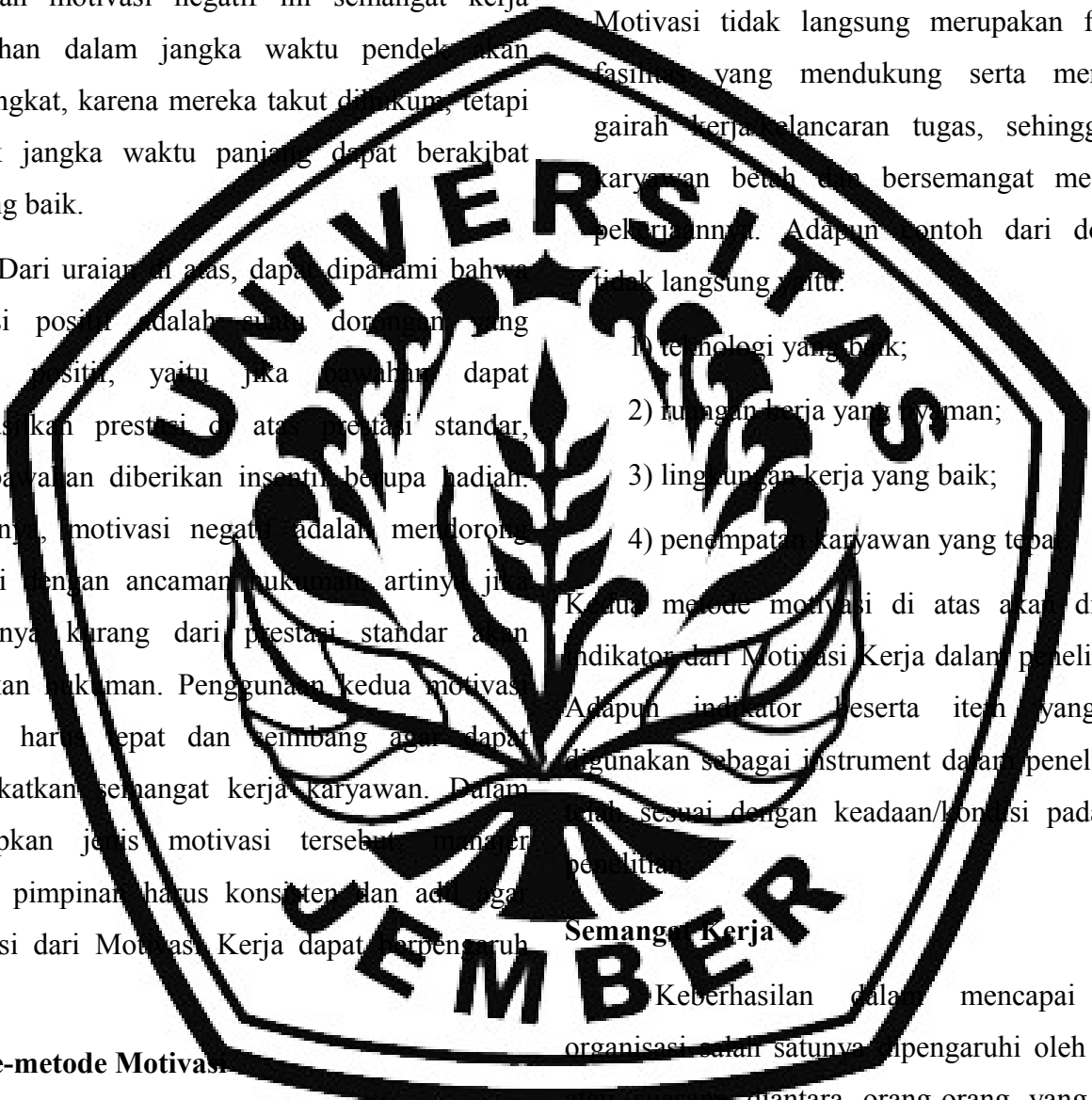
- 1) teknologi yang baik;
- 2) lingkungan kerja yang nyaman;
- 3) lingkungan kerja yang baik;
- 4) penempatan karyawan yang tepat.

Kedua metode motivasi di atas akan dijadikan indikator dari Motivasi Kerja dalam penelitian ini. Adapun indikator peserta item yang akan digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini harus sesuai dengan keadaan/kondisi pada objek penelitian.

**Semangat Kerja**

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dalam satu waktu dipengaruhi oleh kondisi dimana diantara orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Apabila karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, boleh jadi *job description* yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Menurut Nitisemito (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:73) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan



demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Definisi lain dikemukakan Moekijat (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:73) bahwa semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Selain itu, semangat kerja diartikan sebagai sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara giat dalam usahanya mencapai tujuan bersama. (BPAS/IGM, dalam Anoraga dan Suyati, 1995:74)

Bersumber dari definisi para ahli di atas, dapat dipahami bahwa semangat kerja adalah sikap individu/kelompok dalam lingkungan kerjanya untuk selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih cepat dan lebih baik.

**Unsur-unsur Semangat Kerja**

Adanya semangat kerja dalam diri karyawan akan memberikan sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan, kegenyirnaan, kerja sama dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan (Moekijat dalam Anoraga dan Suyati, 1995:74). Bersumber dari pendapat tersebut Anoraga dan Suyati (1995:74) menjelaskan lebih lanjut mengenai faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu sebagai berikut.

**a. Kerjasama**

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja secara bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (Saydam, 2000:488). Adapun kerjasama dapat dilihat dari:

- 1) kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman sekerja untuk mencapai tujuan bersama;
- 2) kesetiaan untuk saling membantu tugas teman-teman sekerja yang berhubungan dengan tugasnya. (Anoraga dan Suyati, 1995:74)

**b. Disiplin Kerja**

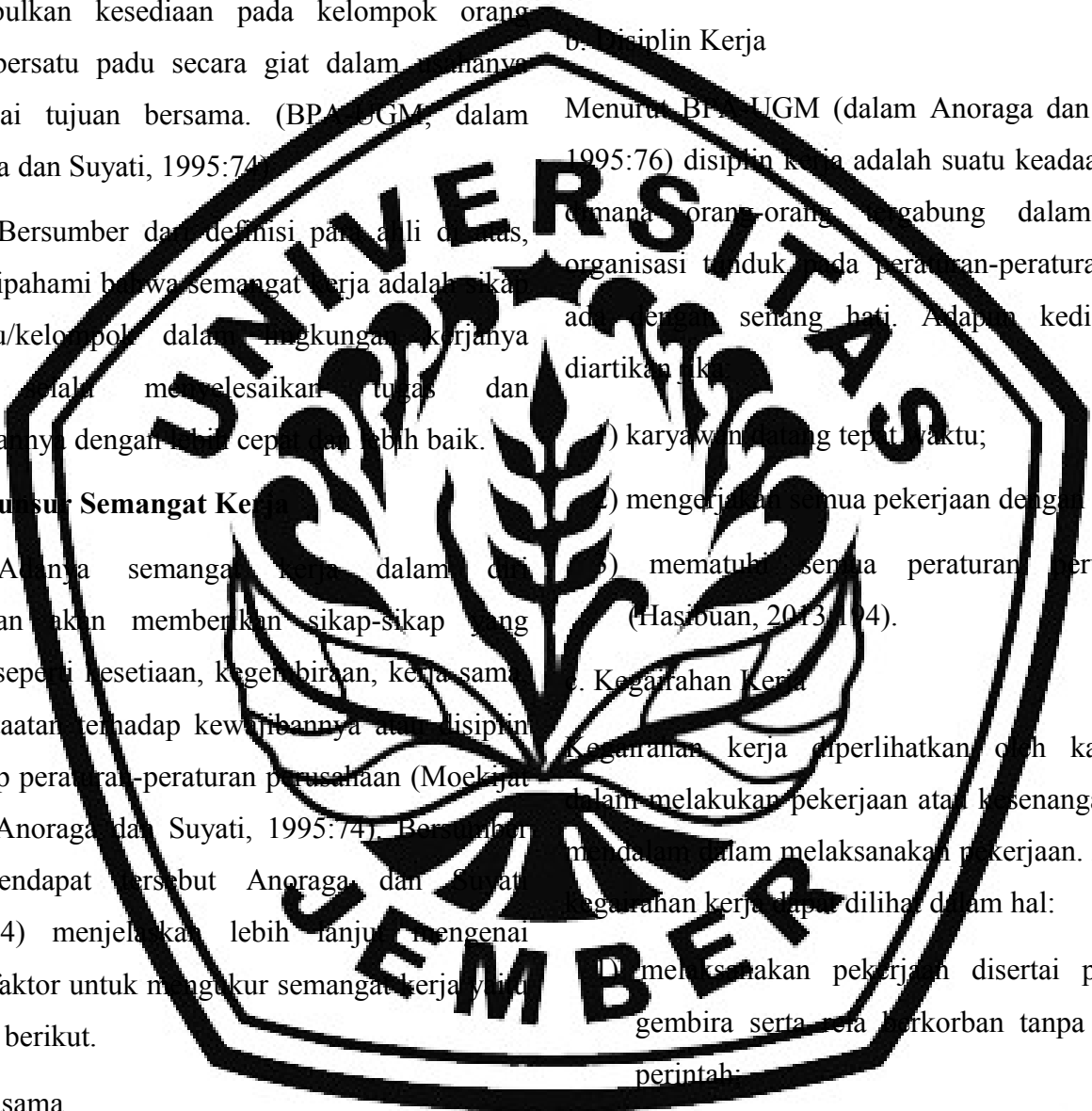
Menurut BPAS/IGM (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:76) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Adapun kedisiplinan diartikan sebagai:

- 1) karyawan yang tepat waktu;
- 2) mengerjakan semua pekerjaan dengan baik;
- 3) mematuhi semua peraturan perusahaan (Hasibuan, 2013:194).

Keagifan Kerja dan Keagairan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun keagairan kerja dapat dilihat dalam hal:

- 1) mengerjakan pekerjaan disertai perasaan gembira serta rela berkorban tanpa banyak perintah;
- 2) menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh bermalasan;
- 3) mengisi waktu kosong dengan bekerja.

Dari uraian di atas, peneliti menetapkan ketiga unsur-unsur tersebut sebagai indikator semangat kerja. Karyawan dapat dikatakan memiliki



semangat kerja yang baik jika unsur-unsur semangat kerja seperti yang telah disebutkan di atas tertanam kuat dalam dirinya.

**Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Ada banyak cara yang dapat diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan seperti yang dikemukakan Nitisemito (1992:170) yaitu sebagai berikut.

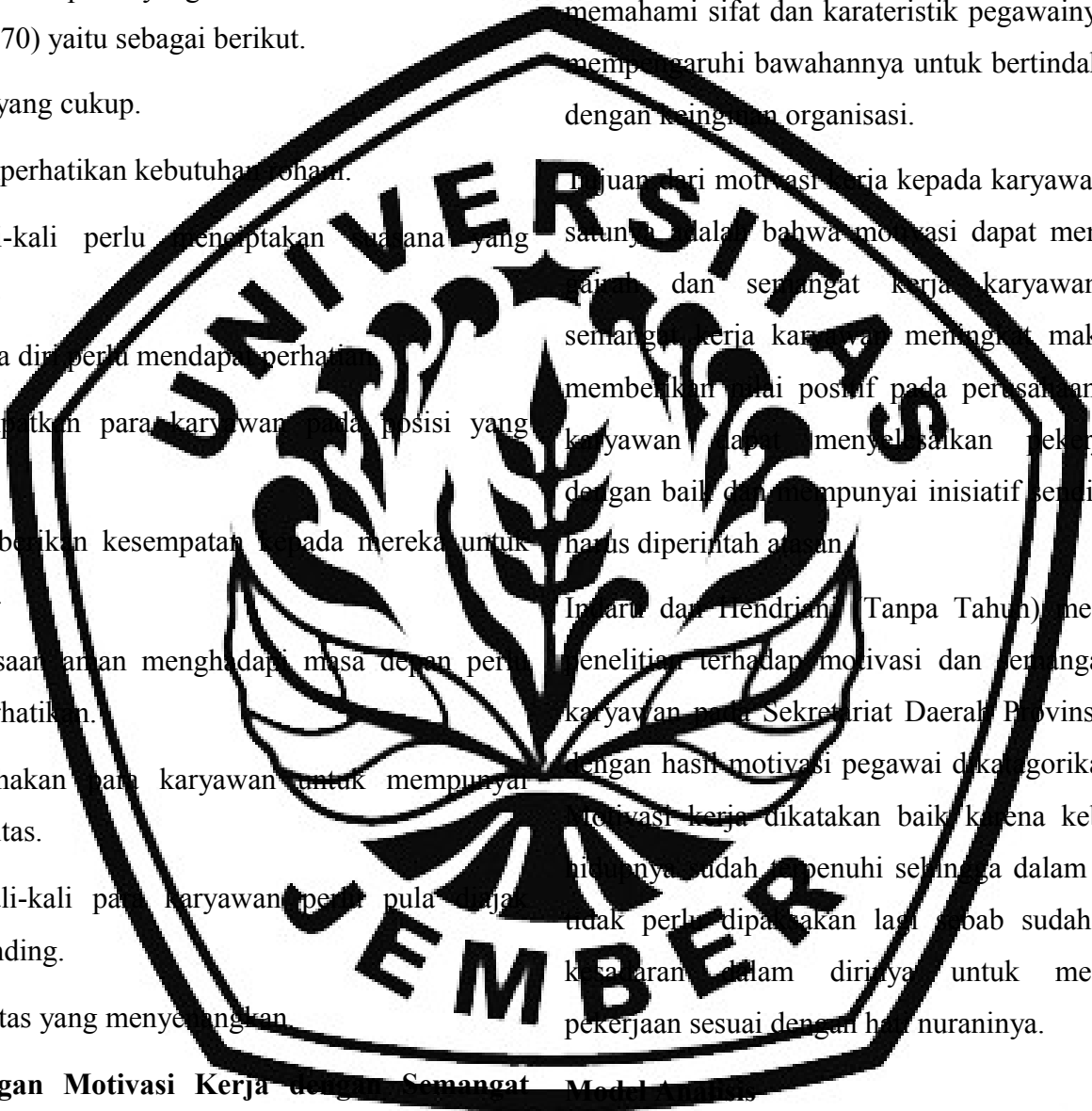
- a. Gaji yang cukup.
- b. Memperhatikan kebutuhan bahan.
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai.
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian.
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
- f. Memberikan kesempatan pada mereka untuk maju.
- g. Perasaan akan menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- h. Usahakan para karyawan untuk mempunyai loyalitas.
- i. Sekali-kali para karyawan perlu pula berunding.
- f. Fasilitas yang menyenangkan

mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.”

Bersumber dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan atau menurunkan semangat kerja seseorang. Seorang manajer dituntut untuk dapat memahami sifat dan karakteristik pegawainya dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Dari motivasi kerja kepada karyawan, salah satunya adalah bahwa motivasi dapat mendorong semangat dan semangat kerja karyawan. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka akan memberikan nilai positif pada perusahaan yakni, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mempunyai inisiatif sendiri tanpa harus diperintah atasan.

Inaru dan Hendriani (Tanpa Tahun) melakukan penelitian terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau, dengan hasil motivasi pegawai dikategorikan baik. Motivasi kerja dikatakan baik karena kebutuhan hidupnya sudah dipenuhi sehingga dalam bekerja tidak perlu dipikirkan lagi sebab sudah timbul kesadaran dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan hurnannya.



**Hubungan Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja**

Menurut Gie (dalam Manullang, 1994:147), “motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk

**Model Analisis**

Model analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Model konsep



Motivasi Kerja kerja kepada karyawan pada kedua kantor cabang tersebut juga sama.

## Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji yaitu:

$H_a$  : ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu;

$H_0$  : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan regresi sederhana kuantitatif dengan metode elaborasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya.

### Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Primagama cabang Rambipuji dan Ambulu. Alasan penentuan lokasi adalah karena:

- 1) Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu merupakan sebuah bisnis jasa yang bergerak dalam bidang pendidikan, dengan semakin sadarnya pentingnya pendidikan di Indonesia sendiri, serta kurangnya penelitian tentang motivasi kerja lembaga pendidikan. 2) Primagama dalam tiga tahun terakhir tidak mendapatkan *TOP BRAND* yang mencerminkan kurangnya semangat kerja karyawan sehingga kepercayaan masyarakat menurun. 3) Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu dimiliki oleh satu *owner*, sehingga

### Penentuan Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan edukasi Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Karena jumlah objek yang kecil dan dapat dijangkau peneliti, maka tahap penarikan sampel menggunakan sampel total, dimana seluruh populasi diangkat sebagai sampel penelitian.

### Metode Analisis

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut Tika (2006:89), analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsi, ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- $Y$  : variabel dependen, yaitu semangat kerja karyawan Primaga Y, bila  $X = 0$  (harga konstan)  
 $b$  : koefisien regresi,  $b$  positif (+) = naik dan bila  $b$  minus (-) = turun  
 $X$  : nilai variabel independen, yaitu motivasi kerja

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Berikut pada tabel 1 disajikan hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel independen yaitu penilaian motivasi kerja karyawan serta variabel dependen yaitu semangat kerja:

Tabel 1. Hasil regresi linear sederhana

Variabel Independen	Unstandardiz	t	Sig.	Keterangan
	e			
Coefficients B				
(Constant)	1,959	-	-	
Motivasi kerja Kerja (X)	0.376	3,442	0,000	Signifikan
<i>R Square</i> = 0,224				
Sig. = 0,000				

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat ditentukan adalah:

$$Y = 1,959 + 0,376X$$

- 1) Nilai konstanta 1,959, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada motivasi kerja maka nilai semangat kerja sebesar 1,959.
- 2) Nilai slope 0,376 pada motivasi kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan, maka nilai tersebut akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 0,376, dan sebaliknya.

**Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil yang dapat dinyatakan yaitu variabel motivasi kerja (X) memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,442 > 2,019$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja.

**Hasil Koefisien Determinasi**

Dilihat dari nilai koefisien determinasi, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya peranan atau pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu, dapat dilihat dari nilai *R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,224 atau 22,4% dan sisanya 77,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya perusahaan, promosi jabatan dan sistem upah.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu dengan arah positif.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, "ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu" adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi langsung sebagai motivasi (*materiil dan nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya pimpinan organisasi yang memberikan pujian kepada karyawannya apabila seorang karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sangat baik dan sesuai dengan rencana kerja yang telah diselenggarakan akan menjadikan karyawan lebih terdorong dalam berusaha dan berkerja sehingga semua pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan dasar motivasi individu atau tim kerja dapat dilaksanakan secara baik sesuai dengan ketentuan dan prosedur kerja yang telah ditentukan dan serikan menjadikan karyawan merasa gembira yang akan merangsang adanya sikap rela berkorban dalam melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi yang telah dicantumkan, adanya pimpinan organisasi yang memberikan bonus kerja apabila ada karyawan yang berkerja lebih baik dari harapan organisasinya akan menjadikan karyawan lebih tergerak didalam beraktivitas sehingga karyawan yang ada akan berusaha berkerja dengan tergerak untuk melakukan berbagai macam aktivitas atau kegiatan untuk mengisi kekosongan kerja meskipun pekerjaan yang telah ditugaskan atau dibebankan kepadanya telah diselesaikan akan menjadikan karyawan senantiasa berusaha melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian pada tugas yang dilaksanakan tanpa mengeluh dan bersikap malas, adanya pimpinan organisasi yang memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya apabila produktivitas karyawannya dirasa semakin baik

dan meningkat telah menjadikan karyawan lebih bergairah dan berkomitmen didalam berkerja sehingga karyawan yang ada akan senantiasa berusaha dan berupaya untuk dapat berkerjasama dengan rekan kerja lainnya didalam mencapai tujuan dan harapan organisasi serta akan menumbuhkan sikap yakin kepada kemampuan yang dimilikinya didalam sebuah perencanaan dan pelaksanaan kerja dan proses kerja yang baik sesuai prosedur kerja yang ditentukan.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi tidak langsung sebagai sebuah bentuk motivasi yang berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kegiatan tugas sehingga para karyawan lebih dan semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, dengan artian lainnya bahwa adanya teknologi yang disediakan dikantor untuk kebutuhan kerja karyawannya yang dirasa telah cukup baik sehingga akan memudahkan proses kerja karyawannya telah menjadikan karyawan mampu didalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat ditampilkan dengan sesuai dengan prosedur yang baik dan benar serta menjadikan yakin kerja lebih efisien dan dengan adanya efisiensi kerja maka karyawan dapat melakukan aktivitas kerja lainnya dengan membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan atau permasalahan kerja lainnya yang akan menjadikan pekerjaan didalam organisasi dapat cepat terselesaikan, adanya ruangan kerja atau tata ruang kerja yang dibuat sesuai untuk berkerja oleh organisasi telah menjadikan karyawan merasa nyaman dan sesuai didalam

berkerja sehingga proses kerja yang dilakukan didalam ruang kerja dapat dilakukan dengan aktif yang akan mendukung adanya penyelesaian kerja yang tepat waktu sehingga efektivitas kerja didalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, adanya suasana dan lingkungan kerja karyawan yang saat ini telah dirasa cukup kondusif sehingga karyawan tidak akan merasa bosan terhadap aktivitas atau kegiatan kantor telah menjadikan karyawan merasa nyaman dan lebih bergairah didalam berkerja sehingga akan merangsang adanya kepuhan karyawan pada jam kerja yang telah ditentukan seperti berusah datang tepat waktu dan perusaha mematuhi semua peraturan perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, adanya proses penempatan kerja yang karyawan yang dirasa telah sesuai dengan bidang dan keahlian kerja kantawannya telah menjadikan karyawan lebih bersemangat dan bergairah didalam berkerja karena karyawan akan merasa nyaman dan yakin akan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya yang akan mendukung adanya proses optimisasi dan efektifitas kerja yang telah dirancang didalam organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja yang terdiri dari motivasi langsung dan motivasi tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa adanya motivasi kerja dengan

motivasi langsung dan motivasi tidak langsung akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menjelaskan  $r^2$  motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu, dan selain itu semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dapat disarankan jika perusahaan ingin meningkatkan Semangat kerja maka motivasi kerja karyawan ditingkatkan melalui motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, P. & Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indarti, S. & Hendriani, S. Tanpa Tahun. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau". Jurnal. Riau. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1994. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Qori, H.I. 2012. "Pengaruh Sikap dan Norma Subyektif terhadap Minat dan Keputusan Konsumen dalam Memilih LBB Primagama di Kabupaten Jember". Tesis. Tidak diterbitkan. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Tika, P. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

