**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN**

**PT. CAHAYA MAHAKAM SAMARINDA**

**KALIMANTAN TIMUR**

**Titin Karmilasari**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Cahaya Mahakam Samarinda.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh r hit sebesar 0,688, jika dilihat pada r tabel koefisiensi *korelasi product moment* dengan taraf signifikansi 5% untuk N = 40, diperoleh nilai r tabel = 0,312. Nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel *korelasi product moment (0,688 > 0,312),* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan variabel semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik/ tinggi motivasi yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin baik/tinggi pula semangar kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment yang dihasilkan secara keseluruhan yaitu r = 0,688 untuk n = 40, kemudian didistribusikan kedalam rumus pengujian hipótesis, yaitu uji-t, maka didapat ttest lebih besar jika dibandingkan dengan nilai ttabel (teoritis) sebesar 1,686 atau thit = 5,849 > ttabel = 1.686 untuk n – 2 = 40 pada tarif signifikansi 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikasi dari variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda.

*Kata kunci: motivasi, semangat*

**ABSTRACT**

This study aims to determine and describe the influence of motivation on the morale of employees of PT. Samarinda Mahakam Light.

Based on the calculation of the correlation coefficient obtained by r hit of 0.688, if seen in the r table of product moment correlation coefficient with a significance level of 5% for N = 40, the r table value = 0.312 is obtained. The value of r obtained from the calculation of the product moment correlation formula is greater than r the product moment correlation table (0.688> 0.312), it can be concluded that there is a positive relationship between motivational variables with variable employee morale at PT. Samarinda Mahakam Light. Thus it can be said that the better / higher the motivation carried out by the company, the better / higher the employee's workflow.

Based on the calculation of the product moment correlation coefficient that is generated as a whole, namely r = 0.688 for n = 40, then distributed into the hypothesis testing formula, namely the t-test, the ttest is greater than the table (theoretical) value of 1.686 or thit = 5.849 > t table = 1.686 for n - 2 = 40 at a significance rate of 0.05 so that there is a positive and significant effect of the motivation variable on employee morale at PT. Samarinda Mahakam Light.

*Keywords : motivation, spirit*

1. **PENDAHULUAN**

Salah satu modal dasar untuk bertahan dan mampu memenangkan persaingan bagi perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja, dengan berbagai macam latar belakang baik aspek pendidikan, keluarga, lingkungan sosial, ekonomi dan budaya serta aspek lainnya, dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tersebut.

Karyawan sebagai sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri lagi bahwa keberadaannya sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu bagi setiap karyawan dituntut disiplin, pengabdian, loyalitas dan semangat kerja yang tinggi agar semua tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap karyawan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik dan berkelanjutan. Sehubunngan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para karyawan untuk lebih meningkatkan semangat kerjanya dengan baik. Motivasi ini bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap karyawan, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang dikalangan para karyawan, maka diharapkan para karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas - tugas yang yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan bergairah melaksanakan tugas.

Menyoroti masalah semangat kerja karyawan, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian karyawan yang bekerja dengan semangat kerja yang minim. Jika kondisi demikian tidak di antisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sulit untuk diwujudkan, Berkaitan dengan permasalahan motivasi dan semangat kerja karyawan tersebut di atas, maka penulis tertarik ingin mengamati lebih mendalam berkaitan dengan fluktiasi kondisi motivasi dan semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda, dimana dalam penelitian yang penulis lakukan ini penulis mencoba menganalisis apakah kemungkinan ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan tersebut.

1. **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian pada kantor PT. Cahaya Mahakam Samarinda, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT. Cahaya Mahakam Samarinda berjumlah 40 orang karyawan, karena populasinya tidak terlalu besar kurang dari 100 orang, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian dengan menggunakan metode sensus.

Untuk menganalisa data variabel motivasi dan semangat kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan, penulis menggunakan teknik Koefesien Korelasi Product Moment (Pearson), perhitungan analisa data menggunakan program SPSS 17 for windows.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. **Variabel Motivasi**

Berbicara masalah motivasi berkaitan dengan stimulan atau rangsangan sehingga seseorang melakukan sesuatu pekerjaan, perangsang yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Pada pokoknya motivasi sebagai perangsang dibagi dalam dua jenis. Menurut Buchari Zainun (2001 : 18) bahwa jenis perangsang dibagi menjadi dua kelompok, rangsangan yang bersifat uang dan rangsangan yang bersifat bukan uang. disisi yang lain motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja pegawai, penulis membatasi indikator penelitian yaitu; (1) gaji yang diterima; (2) jaminan sosial; dan (3) penghargaan. Berikut ini digambarkan dan dijelaskan masing-masing indikator sebagai berikut :

1. **Indikator Gaji yang diterima**

Yang dimaksud dengan gaji atau upah adalah keseluruhan yang telah di tetapkan oleh perusahaan sebagai ganti jasa dan tenaga yang diterima oleh karyawan meliputi masa atau syarat tertentu, dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder, dengan adanya gaji maka karyawan mempunyai motivasi dalam bekerja.

1. **Indikator Jaminan Sosial**

Yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa adanya jaminan sosial seperti kesehatan dan ketenagakerjaan berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jaminan sosial tersebut seperti adanya BPJS yang diberikan kepada karyawan atau bentuk jaminan sosial lainnya. Jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan maupun BPJS ketenagakerjaan fungsinya adalah untuk melindungi dan memberikan jaminan sosial kepada karyawan jika memasuki masa pensiun atau purna tugas di perusahaan.

1. **Indikator Penghargaan**

Penghargaan adalah atau reward adalah salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawaan. Penghargaan hanya diberikan kepada karyawan mempunyai prestasi atau kinerja yang baik, cara memberikan penghargaan bisa langsung dari pimpinan tersembunyi atau secara resmi diumumkan oleh perusahaan.

1. **Variabel semangat kerja**

Menurut pendapat Pariata Westra (1998 : 65) bahwa semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuanya secara menyeluruh. Ditambahkan oleh Sondang P. Siagian (2014 : 57) mengatakan bahwa semangat kerja sebenarnya adalah dari setiap individu dalam hal ini adalah setiap pegawai. Moril dimaksud adalah suasana batin yang dapat mempengaruhi jiwa untuk berkemampuan bekerja lebih giat lagi, sehingga diperoleh hasil yang lebih besar dari keadaan yang biasanya. Menumbuh kembangkan kemampuan bekerja lebih giat lagi atau dengan kata lain memiliki semangat kerja harus dibarengi dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, sesuatu yang merangsang atau mendorong kegiatan kerja serta keinginan untuk mempertinggi hasil.

Untuk mengukur variabel semangat kerja, penulis membatasi indicator penelitian yaitu ; (1) kerjasama; (2) kepuasan kerja; dan (3) penggunaan jam kerja. Berikut ini digambarkan hasil penelitian masing-masing indicator sebagai berikut:

1. **Indikator Kerjasama**

Yang dimaksud dengan dengan kerjasama karyawan dalam penelitian ini adalah terjalinnya komunikasi dan koordinasi yang baik dan harmonis, baik antar karyawan maupun antar bagian dalam perusahaan yang saling berkaitan, serta karyawan dengan pimpinan, sehingga tercipta semangat kerja karyawan.

1. **Indikator Kepuasan Kerja**

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah apabila karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan baik dari aspek tugas admnistrasi maupun tugas lapangan sesuai dengan wewenang maupun kebutuhan lainnya yang dijamin oleh perusahaan.

1. **Indikator Efektivitas Penggunaan Jam Kerja**

Yang dimaksud dengan efektivitas penggunaan jam kerja adalah penggunaan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari baik di kantor mau pun di lokasi perkebunan sesuai dengan tujuan target produktivitas karyawan, dalam rangka mencapai tujuan dan keuantungan perusahaan. Efektivitas penggunaan jam kerja dari pagi, siang dan sampai jam pulang kerja dapat di ukur produktivitas kerja karyawan atau apa saja yang telah dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan kantor pada perusahaan tersebut. Dalam rangka mengejar target produktivitas karyawan untuk perusahaan perlu dilakukan jam kerja extra atau lembur baik tugas kantor maupun tugas lapangan.

1. **PENUTUP**
2. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan variabel semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik/ tinggi motivasi yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin baik/tinggi pula semangar kerja karyawan tersebut.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment yang dihasilkan secara keseluruhan yaitu r = 0,688 untuk n = 40, kemudian didistribusikan kedalam rumus pengujian hipótesis, yaitu uji-t, maka didapat ttest lebih besar jika dibandingkan dengan nilai ttabel (teoritis) pada tarif signifikansi 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikasi dari variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda.
3. **Saran**

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk peningkatan peran motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahakam Samarinda, sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan perusahaan disarankan agar kiranya faktor-faktor motivasi yang diukur dalam penelitian ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Perlunya pemberian penghargaan kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah seperti uang tambahan, insentif, perhatian yang tulus kepada karyawan.
3. Dalam rangka mengejar target produktivitas karyawan untuk perusahaan perlu dilakukan monitoring kehadiran karyawan dapat diukur melalui : kehadiran pegawai di tempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja
4. Perlunya mengukur tingkat kedisiplinan kerja karyawan melalui : kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi, kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan, bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menggunakan dan memelihara peralatan kerja perusahaan.
5. Perlunya mengukur tingkat kerjasama karyawan dengan 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; Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

**BIBIOGRAFI**

A .W. Widjaja.1996. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*, Penerbit Akademi Pressindo, Jakarta.

Buchari Zainun.1991. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksa, Jakarta.

Ishak Arep dan Hendri T. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Manulang.1989, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Moekijad.1998. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni Bandung.

Moekijad.1989. *Motivasi dan Perkembangan Manajemen*, Penerbit Alumni Bandung.

Nitisimeto, Alex, S, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi XIV, Rineka Cipta, Jakarta.

Onong Uchjana Effendi, *Human Relation and Publik Relation*, Alumni Bandung.

Richard M. Steer.1990. *Efektifitas Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.