

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya dunia bisnis meningkatkan minat masyarakat untuk ikut terjun sebagai pelaku bisnis. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif. Para pelaku bisnis dituntut melakukan perubahan dan inovasi untuk mempertahankan eksistensi perusahaannya. Mereka juga dihadapkan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju. Perubahan-perubahan tersebut otomatis akan merubah pola pikir, perilaku, dan sikap dalam menghadapi masalah yang cenderung lebih kompleks. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar tidak tergerus oleh perubahan itu sendiri.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang memegang peran penting untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas yang diberikan. Marimin dkk (2010) dalam Eigel (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali jalannya organisasi. Perusahaan yang didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, akan memiliki daya saing yang tinggi.

Dwiningsih (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang

diberikan dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Perusahaan harus mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010) dalam Wikipedia faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Selain itu menurut Cokroaminoto (2011) demi dapat terlaksananya serta terpecahkan persoalan mengenai kinerja, beberapa faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk lebih produktif pun harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan. Salah satunya dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi.

Produktivitas pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya dan disinilah pentingnya motivasi. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan kinerja yang optimal. Menurut Luthus dalam Hendriyanto (2015), motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Seorang individu adakalanya terdorong untuk melakukan sesuatu karena uang, hal ini adalah motivasi ekstrinsik. Sedangkan individu yang mempunyai perasaan atau didorong

dari dalam dirinya sendiri untuk belajar, berprestasi untuk dapat lebih baik dari individu lainnya inilah yang disebut motivasi intrinsik. Karna karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka karyawan harus memiliki semangat kerja yang datang dari dalam diri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Banyak akibat yang merugikan suatu organisasi yang disebabkan karena karyawannya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Akibat ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk tindakan yang merugikan perusahaan, seperti pemogokan kerja, kecelakaan kerja, kelalaian kerja dan indisiplin kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi sebagai pendorong semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja, sehingga diperoleh saling pengertian dan kerjasama yang baik dalam organisasi.

Hendriyanto (2015) menyebutkan adanya suatu teori yang relatif baru untuk saat ini yaitu "*Equity*" yang didasarkan kepada rasio/perbandingan antara seseorang individu dengan individu lainnya yang relevan, sehingga menimbulkan pemahaman terhadap proses koqnitif dan motivasi kerja. Sikap positif yang ditunjukkan oleh atasan dalam memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan akan memperoleh respon positif dari bawahan. Proses timbal balik ini harus didukung dengan komunikasi dan pendekatan yang jelas antara kedua belah pihak. Komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat memberikan motivasi positif kearah pendekatan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Straus dan Sayles dalam Utomo (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi

atasan bawahan dapat memecahkan masalah pekerja. Kemampuan sumber daya manusia yang berbeda dapat menumbuhkan kinerja yang baik bilamana terjadi komunikasi yang baik pula. Selain itu menurut Hanney dalam Effendy (2010) dikatakan bahwa komunikasi bagi sebuah organisasi adalah *sine qua non*. Artinya bahwa komunikasi yang harmonis dalam sebuah organisasi yang ingin mencapai tujuannya merupakan sebuah keharusan. Interaksi yang harmonis diantara para karyawan suatu organisasi baik dalam hubungannya secara timbal balik maupun secara horizontal diantara para karyawan secara timbal balik pula disebabkan oleh komunikasi. Dengan adanya interaksi yang harmonis tersebut akan menciptakan suasana santai dan menyenangkan dalam lingkungan kerja. Dimana dalam suasana santai dan menyenangkan merupakan salah satu faktor dan menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar adalah masalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan dengan berpedoman pada indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:13) yaitu prestasi kerja, dimana masih rendahnya prestasi yang dicapai karyawan Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar. Hal ini dapat dilihat dari persentase tingkat absensi pegawai Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar pada Bulan Agustus hingga November 2021 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh
Gianyar Pada Bulan Agustus – November 2021

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran			Rata – Rata Ketidakhadiran Dalam Presentase (%)	Rata – Rata Kehadiran Dalam Presentase (%)
			S	I	C		
Agustus	27	35	-	-	9	33,33	66,67
September	26	35	-	2	7	34,61	65,39
Oktober	26	35	1	2	15	69,23	30,77
November	26	35	1	-	8	34,61	65,39

Sumber: Sekretaris Desa Buruan Blahbatuh Gianyar.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama bulan Agustus hingga November 2021 dengan hari efektif 26-27 hari, tercatat rekapitulasi data rata-rata kehadiran pegawai pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar yaitu tertinggi pada bulan Agustus sebesar 66,67% dengan 9 jumlah ketidakhadiran pegawai. Rekapitulasi data rata-rata ketidakhadiran pegawai pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar yaitu tertinggi pada bulan Oktober sebesar 69,23% dengan 18 jumlah ketidakhadiran pegawai. Dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar kurang efektif pada bulan Oktober 2021.

Menurut Flippo dalam (Sudarmono, 2011:5) bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Dari keseluruhan tersebut, penulis melihat kecenderungan kurangnya prestasi kerja pegawai pada

Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar, dikarenakan kurangnya disiplin pegawai pada jam kerja.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka akan dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar?
2. Apakah ada pengaruh semangat kerja secara terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain sebagai berikut;

a. Kegunaan Teoritis

1) Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya secara empirik bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kinerja karyawan, motivasi intrinsik dan semangat kerja.

2) Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang didapat dari proses perkuliahan serta memperoleh tambahan pengetahuan dan informasi dari penelitian ini

b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi organisasi dalam mengidentifikasi hubungan antara motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan semangat kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Agusta dan Sutanto, 2013 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Harogan Surabaya dengan menggunakan metode kuantitatif, memperoleh hasil Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan masih tergolong sedang. Nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,38 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan masih tergolong sedang.

2. Wardono, 2012 Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dengan menggunakan metode kuantitatif, hasil yang diperoleh adalah adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R = 0,609), koefisien determinasi ($R^2 = 0,370$) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002. Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti.
3. Fitriyiah, 2011 Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PDAM kota Pasuruan dengan menggunakan metode deskriptif yang memperoleh hasil penelitian ialah Motivasi karyawan kontrak lebih tinggi dari pada karyawan tetap yang disebabkan akan ketakutan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap.
4. Gurinto dan Waridin, 2010 Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Asli Daerah Pendapatan Asli Daerah dengan menggunakan metode simple random sampling. Hasil yang diperoleh adalah Variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

5. Fahmi, 2014 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak dengan menggunakan metode kualitatif, hasil yang diperoleh adalah Bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga kabupaten Demak.
6. Anisa, 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda dengan menggunakan metode kuantitatif, yang memperoleh hasil Bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
7. Rasyid, 2011 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan menggunakan metode kualitatif, hasil yang diperoleh ialah Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Yeni, 2012 Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja dengan menggunakan metode kualitatif, yang memperoleh hasil Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Goal-Setting Theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Luthas (2011:278) motivasi intrinsik dihasilkan secara internal. Motivasi intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, pencapaian, prestasi, perasaan tertantang atau kompetitif, bahwa sesuatu merupakan tugas atau tujuan yang berhubungan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) dalam akbar (2013), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b. Surat penghargaan
- c. Memberikan hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara. Serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4) *Responsibility* (tanggung jawab)

Agar tanggung jawab yang benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan

membiarkan bawahan bekerja sendiri, sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5) *Advancement* (pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan. Pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

2. Pentingnya Motivasi Intrinsik

Menurut Purnomo (2010) yang dimaksud motivasi intrinsik adalah tindakan yang digerakan oleh suatu sebab yang datang dari dalam individu atau tidak perlu dirangsang dari luar karena dari dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Wagio (2013), dari banyaknya cara untuk membangkitkan motivasi, seorang karyawan perlu lebih mengutamakan untuk membangkitkan motivasi intrinsik. Karena dengan motivasi intrinsik seseorang mampu bekerja dengan penuh kesadaran dan

memiliki inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari orang lain sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan atau cita-cita untuk mencapai masa depan. Sedangkan faktor diluar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor seperti pengaruh pimpinan, kolega, lingkungan dan situasi kerja atau faktor-faktor yang lebih kompleks.

Menurut Sutrisno (2012;124), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja sehingga seseorang ingin menunjukkan kinerjanya dan membuktikan apakah ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi.

4. Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakan baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan atau mencapai suatu tujuan, mampu karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya karyawan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal (Nawawi, 2011) dalam (Putra, 2013). Adapun indikator dari motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk maju
- b. Keinginan menyatu dengan tugas

- c. Aktualisasi diri
- d. Kesiediaan bertanggung jawab
- e. Keinginan untuk berprestasi

Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang muncul pada individu didorong dari dalam dirinya sendiri untuk belajar, berprestasi agar dapat lebih baik dari individu lainnya. Luthyans (2011) dalam Hendriyanto (2015). Variabel motivasi intrinsik diukur dengan indikator (menurut Robbins, 2010) dalam Hendriyanto, 2015)

- 1) Prestasi adalah pemberian kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berpotensi.
- 2) Penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri.
- 3) Tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan
- 4) Kesempatan maju dan berkembang adalah kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.

2.1.3 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2010;128) semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Menurut Manullang (2010:215) Semangat kerja keadaan yang terlihat bila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan.

Menurut Handoko (2012:89) semangat kerja adalah keadaan yang menyangkut hasil kerja dan rasa aman dalam melaksanakan tugas dan kepuasan pribadi serta rasa bangga atas profesinya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang dapat terlihat apabila karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan Nampak tidak puas, lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

1) Indikasi Meningkatnya Tenaga Kerja

Menurut Namawi (2011:122) menyatakan indikasi-indikasi karyawan suatu perusahaan memiliki semangat kerja yang baik adalah:

- a) Dikalangan karyawan tumbuh dan berkembang kesediaan untuk bekerja sama didalam berbagai aspek kegiatan yang menyangkut fungsinya masing-masing.
- b) Dikalangan karyawan terlihat suasana senang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan yang bersangkutan sehingga kondisi ini menyebabkan rendahnya tingkat absensi,

keluhan-keluhan tidak muncul di kalangan karyawan dan kesetiaan meningkat.

- c) Tumbuh dan berkembang stabilitas perusahaan sehingga semakin meningkat kemampuan perusahaan menghadapi segala tantangan yang muncul dalam persaingan yang semakin ketat.
- d) Dengan adanya indikasi-indikasi tersebut diatas, maka kepercayaan dan citra perusahaan semakin meningkat, yang akhirnya menumbuhkan rasa bangga di kalangan karyawan terhadap perusahaan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas dan sesekali mengajak karyawan berunding, dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan indikasi ini akan penting diketahui sebab turunnya semangat kerja. Sehingga nantinya akan dapat diambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Adapun indikasi-indikasi turunnya semangat kerja karyawan antara lain:

a) Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah produktivitas, turunnya produktivitas ini dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang menurun biasanya

disebabkan karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

b) Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang naik besarnya juga merupakan salah satu indikator rendahnya semangat kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. Apabila tingkat absensi naik maka kita bisa mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja menurun.

c) Tingkat penindakan karyawan yang tinggi

Apabila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik dari pada sebelumnya, maka sebelumnya ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Tingginya tingkat keluar masuknya karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya jumlah kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian terhadap pekerja sudah berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Ini menunjukkan semangat kerja menurun, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kerusakan. Misalnya, kerusakan dapat diakibatkan oleh faktor kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, kurangnya pengawas dan sebagainya.

e) Kegelisahan

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila mana semangat kerja rendah. Sebagai seorang pimpinan, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan - kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidakpuasan kerja, keluhan-kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikator rendahnya semangat kerja.

f) Tuntutan yang sering terjadi

Sering terjadi tuntutan yang juga merupakan indikasi semangat kerja yang turun. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan mengakibatkan keberanian untuk memajukan tuntutan. Tuntutan ini terjadi bukan merupakan indikasi turunnya semangat kerja, tetapi karena kekuatan politik.

g) Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Pemogokan adalah merupakan perwujudan dari rasa ketidakpuasan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan-pemogokan karena hal ini bukan saja indikasi turunnya semangat kerja tetapi pemogokan dapat menyebabkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibat

3) Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja, baik yang material maupun yang non material. Cara atau komunikasi cara mana yang tepat sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan yang ingin dicapai. Untuk itu dikemukakan beberapa cara yaitu (Sutarto 2011:101):

a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian “Cukup” ini sangat relative sifatnya. Oleh karena itu, cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan.

b) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, mereka juga mempunyai kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

c) Sese kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindarkan hal-hal seperti ini, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

d) Harga diri perlu mendapat perhatian

Seorang karyawan akan merasa dirinya diperhatikan jika ia sekali-sekali diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan.

Dengan diajak berunding selain harga dirinya merasa diperhatikan, perasaan bertanggung jawabnya akan bertambah besar.

e) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan ketrampilan masing-masing.

f) Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerjanya lama-kelamaan akan menurun.

2. Indikator Semangat Kerja

Menurut Anwar (2010:194) beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1) Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran para karyawan dalam melaksanakan tugas.

2) Kerjasama

Kerjasama ini merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaga atau pikirannya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperoleh dari perusahaan

4) Gairah Kerja

Gairah kerja yang dimaksud adalah kemauan untuk melaksanakan tugas dan semangat tanpa diperintah dan diawasi oleh pimpinan perusahaan

5) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010) dalam Akbar (2013).

Menurut Mathis (2011) dalam Akbar (2013), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Wirawan (2012) dalam Akbar (2013) menjelaskan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja menurut Mulyono (2015) merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting karena akan menentukan efektif tidaknya kinerja perusahaan.

Hasibuan (2013:34) dalam Wikipedia mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Pentingnya Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013) dalam Wikipedia. Adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Namun tak jarang seorang manajer tidak mengetahui menurunnya kinerja dari karyawan sehingga mengakibatkan perusahaan menghadapi krisis yang serius. Dalam hal ini pelaksanaan

penilaian kinerja bermanfaat bagi perusahaan dalam mengambil berbagai kebijakan.

Penilaian kinerja menurut Wether dan Davis Dandy (2013) mempunyai tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan, yang dinilai yaitu:

- 1) *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal
- 5) *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai
- 6) *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
- 7) *Informational Innacuracies and Job-design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design dan system informasi manajemen sumber daya manusia
- 8) *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif

- 9) *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan terlihat sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Amstrong (1998:16-17) dalam Yustiono (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individu (*personal factors*), faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lainnya
- 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja
- 3) Faktor kelompok atau rekan kerja (*team factors*), faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- 4) Faktor sistem (*system factors*), faktor sistem berkaitan dengan sistem atau metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi

- 5) Faktor situasi (*contextual/situasional factors*), faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Sedangkan Simamora (1995:500) dalam Raden (2015) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh tiga faktor yakni :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) Attitude
 - c) Personality
 - d) Motivasi
- 3) Faktor organisasi , yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Semakin kompeten kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan, akan mempengaruhi pencapaian hasil kerja. Begitu juga dengan motivasi, dimana motivasi adalah faktor psikologi yang akan mendorong karyawan dalam pengambilan keputusan untuk

melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri karyawan, semakin bagus kinerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design* sangat mempengaruhi terhadap kebijakan yang diambil oleh organisasi dikarenakan masing-masing faktor tersebut memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya peningkatan kinerja.

4. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:9) dalam Suparta (2015), kinerja karyawan adalah kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja yaitu ketrampilan yang dimiliki karyawan
- 2) Tanggung jawab yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik
- 3) Kejujuran yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
- 4) Kerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan sekerjanya, bawahan maupun atasan
- 5) Inisiatif yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan dalam keadaan mendesak

- 6) Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya
- 7) Tingkat kesalahan kerja yaitu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
- 8) Kecepatan kerja yaitu seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan rutin tanpa mengurangi kualitas kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Luthans (2011) dalam Hendriyanto (2015) menyatakan motivasi intrinsik adalah sesuatu yang muncul pada individu didorong dari dalam dirinya sendiri untuk belajar, berprestasi agar dapat lebih baik dari individu lainnya. Menurut Wagio (2013), dari banyaknya cara untuk membangkitkan motivasi, seorang karyawan perlu lebih mengutamakan untuk membangkitkan motivasi intrinsik. Karena dengan motivasi intrinsik seseorang mampu bekerja dengan penuh kesadaran dan memiliki inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari orang lain sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal. Selanjutnya

Nitisemo dalam Siagian (2010) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan agar lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan efisien.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Sutrisno dan Mulyanto, tahun 2013 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisa hubungan antara Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta. Adapun model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji statistik F dan uji statistik.

Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa adanya pengaruh interaksi antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dimana variable kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu:

- 1) Sama-sama mengadakan penelitian tentang sumber daya manusia terutama tentang motivasi dan semangat kerja karyawan
- 2) Menggunakan analisis yang sama, seperti regresi linier berganda, analisis statistik

Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang, yaitu:

- 1) Objek penelitian terdahulu dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Kantor Desa Buruan Blahbatuh Gianyar
- 2) Jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 30 orang sedangkan penelitian sekarang sebanyak 50 orang
- 3) Penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Penelitian kedua dilakukan oleh Damayanti, Susilaningsih, Sumaryanti 2013 dengan judul pengaruh Kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum PDAM Surakarta. Penelitian ini menjelaskan kinerja karyawan adalah setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak manajemen. Tujuan dari penelitian ini apakah ada pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariate. Penelitian ini menjelaskan bahwa pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Penelitian ketiga dilakukan Rohman (2011) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas tata kota dan pengawasan bangunan kota mataram. Penelitian ini menghasilkan pengaruh motivasi dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Kasenda (2013) dengan judul kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan Sidik (2016), dengan judul penelitian pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai (Studi Kasus Di Unit Peralatan dan Perbengkelan Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu.

Penelitian keenam dilakukan oleh Fahmi (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan besarnya gaji terhadap semangat kerja karyawan non medis Rsud Sunan Kalijaga Kabupaten Demak, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis Rsud Sunan Kalijaga Kabupaten Demak.

Penelitian ketujuh dilakukan Setiyoningsih (2011) dengan judul penelitian pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel moderator, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Penelitian kedelapan dilakukan Yudi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru. Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.