

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangatlah diperlukan di dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada organisasi memerlukannya. Stoner (2006) menyatakan

bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut bisa memilih dan menempatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dengan tepat sesuai keahlian dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri.

Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembangnya tergantung kepada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Dimana kedudukan dari sumber daya manusia berada pada posisi paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan perilaku dan performa kerja yang baik karena sumber daya manusia yang dapat menentukan keberlangsungan hidup dan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan.

Suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui jika tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh perusahaan agar mampu bersaing secara global. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja

karyawan dapat diukur melalui beberapa faktor, yaitu kuantitas yang dihasilkan karyawan tersebut, dimana berapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan atau dicapai. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan yang diukur melalui tingkat kepuasan yang dihasilkan dari pekerjaan yang sudah diselesaikan, dan ketepatan waktu yaitu seberapa ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan atau pekerjaan yang sudah diharapkan oleh perusahaan, perlu adanya motivasi dari perusahaan kepada karyawan agar mampu menciptakan kinerja yang optimal.

Motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004). Pemberian motivasi pada dasarnya adalah menekankan untuk menghargai kinerja individu sehingga nantinya para individu akan memiliki semangat untuk mencapai kinerja yang optimal. Setiap organisasi atau perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu menciptakan kinerja yang berkualitas demi keberhasilan tujuan dan kelangsungan perusahaan tersebut selain dari perusahaan, motivasi juga harus berawal dari diri karyawan tersebut dalam berkerja. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja sehingga mampu tercapainya kinerja yang diharapkan.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar atau dalam diri manusia sehingga timbul keinginan untuk melakukan tindakan. Tindakan tersebut didasari oleh beberapa faktor yaitu kebutuhan fisik atau kebutuhan pokok berupa materi untuk memelihara kelangsungan hidupnya. Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan yaitu bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman dan

kehilangan pekerjaan yang dimiliki. Kebutuhan bermasyarakat, dimana manusia hidup secara berkelompok bersama-sama menjalani kehidupan yang beranekaragam. Memperoleh kehormatan, kebutuhan dan untuk memperoleh reputasi agar terhormat sehingga dihormati karena manusia membutuhkan pujian, pengharagaan dan pengakuan atas kedudukannya.

Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang membanggakan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan. Di dalam perusahaan karyawan akan termotivasi bekerja secara maksimal karena ada dorongan secara finansial yang di terimannya, suasana kerja yang nyaman, hubungan yang terjalin baik antara atasan dan bawahan, fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menujung kinerja karyawan agar bekerja secara maksimal. Selain motivasi, kemampuan kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut karena kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk atau jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Adapun faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi dari perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lainnya. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dalam kegiatan perusahaan.

Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Badung merupakan unit usaha yang bergerak di bidang jasa kecantikan. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di bidang jasa kecantikan membuat Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Badung harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mampu bersaing secara global untuk mengembangkan perusahaan, manajemen perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan guna kinerja kerja karyawan yang baik.

Kemampuan kerja masih menjadi sorotan manajemen, dimana kinerja karyawan belum maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan manajemen. Ada banyak masalah yang terjadi di dalam perusahaan, contohnya adanya pengguna jasa kecantikan yang komplain dengan pelayanan yang diberikan perusahaan, yang kedua yaitu tidak tercapainya target penjualan perusahaan di Agung *SPA and Beauty Salon*, saat ini tentunya karyawan harus ditanami motivasi untuk

meningkatkan kinerja dengan kemampuan karyawan yang dilakukan secara berkala agar potensi karyawan yang unggul dan meningkatnya kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Sehingga berdasarkan pemaparan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berikut presentase capaian dan tingkat absensi karyawan Agung *SPA and Beauty Salon* di Kuta Bali:

Tabel 1. 1
Presentase Capaian Agung SPA and Beauty Salon Kuta Bali

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	Rp.291.000.000	Rp291.750.000	100,26%
Febuari	Rp.291.000.000	Rp251.600.000	86,46%
Maret	Rp.291.000.000	Rp277.020.000	95,20%
April	Rp.291.000.000	Rp288.684.000	99,20%
Mei	Rp.291.000.000	Rp265.768.000	91,33%
Juni	Rp.291.000.000	Rp218.684.000	75,15%
Juli	Rp.291.000.000	Rp277.020.000	95,20%
Agustus	Rp.291.000.000	Rp238.684.000	82,02%
September	Rp.291.000.000	Rp265.768.000	91,33%
Oktober	Rp.291.000.000	Rp225.768.000	77,58%
November	Rp.291.000.000	Rp255.768.000	87,89%
Desember	Rp.291.000.000	Rp277.020.000	95,20%
		Rata-rata	89,73%

Sumber : Agung *SPA and Beauty Salon*,Kuta Bali (2019)

Tabel 1. 2
Data Absensi Kerja Karyawan Pada Agung SPA and Beauty Salon di
Kuta di Kuta Bali Bulan Januari s/d Desember 2019

No	Bulan 2020	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Karyawan Yang Absensi	Jumlah Tingkat Kehadiran (Senyatanya) (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
		3	4	5= (3 x 4)	6	7 = (5-6)	8= 6/5 x 100%
1	Januari	40	24	840	12	828	0,014%
2	Februari	40	23	805	13	792	0,014%
3	Maret	40	23	805	10	792	0,012%
4	April	40	24	840	12	828	0,014%
5	Mei	40	24	840	14	828	0,016%
6	Juni	40	23	805	11	794	0,013%
7	Juli	40	24	840	11	829	0,013%
8	Agustus	40	24	840	15	825	0,017%
9	September	40	23	805	14	791	0,016%
10	Oktober	40	24	840	12	828	0,014%
11	Nopember	40	23	805	15	790	0,018%
12	Desember	40	24	840	10	830	0,011%
	Jumlah	40	283	62,905	140	9,755	0,172%
	Rata-rata	3,3	23,5	5,24	11,6	812,9	0,014%

Sumber : Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali, (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dan 1.2 dapat disimpulkan bahwa target pencapaian penjualan tahun 2019 belum tercapai 100 % dan jumlah karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali dari tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2019 sebanyak 35 karyawan. Absensi setiap bulannya mengalami naik turun, karena masih banyaknya karyawan yang ijin, mangkir, sampai terlambat kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penulis dapat mengajukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali.
3. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Agung *SPA and Beauty Salon* Kuta Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Manfaat untuk lembaga

Menambah referensi laporan di perpustakaan dan menambah wawasan untuk mahasiswa.

3. Manfaat untuk perusahaan

Dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Agung *SPA and Beauty Salon* dan dapat digunakan sebagai referensi dalam pembuatan standar mutu dalam bidang motivasi kerja, kemampuan kerja bagi karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari goal setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan

sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, yang kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Berdasarkan asal kata tersebut maka motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan

dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007).

Makna dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Hal ini untuk menghindari kekurangtepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari:

1. Motif

Motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

2. Motivasi

Motivasi atau *motivation* menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.

4. Insentif

Istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006) dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Teori kepuasan (*conen theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan antara lain sebagai berikut.

a. Teori Motivasi Klasik

Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hiraki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut.

1) Kebutuhan fisik (*psychological need*)

Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, pakaian dan perumahan.

2) Kebutuhan memperoleh keamanan dan keselamatan (*security safety need*)

Kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki, pakaian dan perumahan.

3) Kebutuhan bermasyarakat (*social need*)

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok bersama sama untuk maksud-maksud kehidupan yang beranekaragam.

4) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*)

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

5) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*selfactualization need*)

Kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu.

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atas kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa kondisi kerja fisik, *survive*, macam-macam tunjangan.
- 2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kehidupan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan

yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan hasil yang baik.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) menyatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan tersebut adalah:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kerativitas dan patisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.5 Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2005) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berkibat kurang baik.

2.1.2.6 Fungsi Motivasi

Menurut sadirman (2007). Fungsi motivasi ada tiga yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perubahan , yaitu menentukan perubahan-perubahan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.2.7 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017 :101) indikator motivasi diantaranya :

1. Kebutuhan fisik (*psychological need*)

Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, pakaian dan perumahan.

2. Kebutuhan memperoleh keamanan dan keselamatan (*security safety need*)

Kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki, pakaian dan perumahan.

3. Kebutuhan bermasyarakat (*social need*)

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok bersama sama untuk maksud-maksud kehidupan yang beranekaragam.

4. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*)

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

5. Kebutuhan untuk memproleh kebanggaan (*selftualization need*)

Kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang

memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor sebagai berikut (Robbins,1998).

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

2.1.3.3 Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi (Robbins, 1998). Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

2.1.3.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2003).

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif.

2. Jenis – Jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain:

a) Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b) Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c) Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono, 2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan (Rivai, 2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002). Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

1. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
2. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
3. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
4. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.

5. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

2.1.3.5 Indikator kinerja karyawan

Berdasarkan pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (2007) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas ,yaitu tingkat atau penilaian terhadap hasil aktivitas yang dilakukandan kemudian dibandingkan dengan standar yang harus dicapai
- b) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit,jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu ,yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dimaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d) Efektifitas,yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian,yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa campur tangan pihak lain.

2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi dan Kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain(Simamora, 2002):

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu

dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja.

Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain: (Simamora, 2002)

1. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
2. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
4. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Kemudian Suyadi Prawirosentono (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

1. Arwita (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Ersa Graha Denpasar”. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi dan komunikasi, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi berganda, Uji F dan Uji T. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh beta sebesar 0,763 dengan signifikan sebesar 3,341. Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini adalah variabel bebas (X_2) yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu komunikasi sedangkan pada penelitian saat ini variabel (X_2) adalah kemampuan kerja selain itu perbedaan juga terjadi pada objek penelitian dan tahun yang berbeda. Penelitian sekarang dilakukan di Agung *SPA and Beauty Salon*.
2. Angreni (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KC Denpasar”. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitiannya adalah *self-efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh beta sebesar 0,798 dengan signifikansi 3,874. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini variabel

bebas (X_1) yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah *self-efficacy* sedangkan pada penelitian saat ini variabel bebas (X_1) adalah motivasi.

3. Rayni (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan” yang melibatkan karyawan operasional Champlung Sari Hotel dengan total responden 53, menemukan rendahnya prestasi kerja dengan memberikan motivasi terhadap karyawan dapat mempertahankan eksistensinya dalam ketatnya persaingan dan memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan dan kondisi kerja karyawan operasional pada setiap masing-masing departemen.
4. Mayowan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera Kota Malang. Untuk itu seharusnya perusahaan AJB Bumi Putera Kota Malang harus terus berusaha untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, dapat dilakukan dengan ada penambahan gaji, jaminan kesehatan dan kesejahteraan pegawai, ataupun fasilitas-fasilitas lainnya yang mejadi kebutuhan dan keinginan karyawan AJB Bumi Putera Kota Malang.
5. Arini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru”, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil total mean variabel kemampuan kerja sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan

kerja karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik/sangat besar dari perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hasil total mean variabel motivasi kerja sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mendapatkan perhatian yang baik/besar dari perusahaan, sehingga karyawan selalu diberikan motivasi dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

6. Kusuma (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Managemen”. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan karyawan pada CV. F.A Managemen Surabaya. Hasil pengujian uji t menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Managemen Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Managemen Surabaya.
7. Tirtayasa (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

8. Jaya (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

