

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
PERKEBUNAN (PDP) SUMBERWADUNG JEMBER**

**Rusmiati
1310411268**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember**

ABSTRACT

Research on the analysis of motivation factors that affect employee morale in the Regional Plantation Company (PDP) Sumberwadung Jember. The purpose of this study is to determine the analysis of motivational factors that affect employee morale in the Company Regional Plantation (PDP) Sumberwadung Jember. The number of samples used in this study were 37 respondents using census techniques. Data collection methods used in this study using questionnaires and observations. The analysis used included data instrument test, multiple linier regression analysis, classical assumption test (multicolonierity test, normality test, heteroscedasticity test), and hypothesis test. From the results of the analysis concluded physiological needs have a positive and significant effect on morale. The need for a sense of security has a positive and significant effect on morale. Social needs have a positive and significant effect on morale. The need for rewards has a positive and significant effect on morale. The needs of self-actualization have a positive and significant effect on work morale And physiological needs, safety needs, social needs, reward needs and self-actualization needs have a positive and significant influence simultaneously on employee morale in the Company of Plantation Area (PDP) Sumberwadung Jember.

Keywords: analysis of motivational factors that affect employee morale in the company's area of plantation (PDP) Sumberwadung Jember

1. Latar Belakang

Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektifitasnya optimal (Robbins dan Judge,2008). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Di Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan itu diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Di sisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia ini memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian perusahaan. Tenaga kerja merupakan asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai proses penanganan berbagai masalah seputar karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya yang dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Ritonga,2014). Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan diantaranya kualitas

kebutuhan fisiologi,kebutuhan rasa aman ,kebutuhan kasih sayang dan Semangat Kerja. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya manusia berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus-menerus dan berkesinambungan (Mulyasa,2007)

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan di perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seorang pemimpin yang disukai karyawannya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya, sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Menurut Hakim (2006) motivasi adalah dorongan,upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Sedangkan Robins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas,arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi kerja seorang karyawan di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain adalah potensi, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan, dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi dalam perusahaan (Herzberg dalam Hadari, 2005).

Menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Dari pendapat tersebut semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Siswanto (2000), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan Daerah Perkebunan Kabupaten Jember merupakan salah satu perusahaan perkebunan BUMD yang mengelola budaya tanaman, dasar berdirinya PDP jember bertumpu kepada peraturan daerah nomer 1 tahun 1969 tentang berdirinya PDP jember. PDP Sumberwadung Jember berkedudukan di jalan Harjomulyo, Silo, Kabupaten Jember. Jumlah karyawan kantor di PDP Sumberwadung adalah sebanyak 37 karyawan. PDP sumberwadung mempunyai visi menjadikan perusahaan sebagai kebanggaan daerah serta Misi Sejalan dengan visi tersebut, maka Misi PDP sumberwadung Jember adalah menggali potensi dan sumberdaya kebun secara profesional, efektif, efisien, ramah lingkungan melalui kebijakan teknis dan program, perusahaan ini mempunyai harapan yang mana ingin memberi yang terbaik. berikut merupakan tabel daftar absensi karyawan PDP Sumberwadung Jember

Tabel 1.1 Daftar Absensi karyawan PDP sumberwadung jember tahun (2016)

Bulan	Jumlah karyawan (JK)	Jumlah karyawan tidak kerja (TK)	Jumlah karyawan hari kerja (HK)	$\frac{JK}{TK+HK} \times 100\%$
Januari	37	6	23	3,7 %
Februari	37	5	19	2,5%
Maret	37	3	22	1,7%
April	37	4	22	2,3 %
Mei	37	2	22	1,1%
Juni	37	2	23	1,2%
Juli	37	7	17	3,2 %
Agustus	37	5	21	2,8 %
September	37	3	22	1,7 %
Oktober	37	1	29	0,8%
November	37	5	21	2,8%
Desember	37	2	23	1,2 %
Jumlah				25 %
Rata-rata				2,1%

Sumber :Data skunder di olah 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa rata-rata tingkat observasi karyawan selama tahun 2016, rata rata 2,1% `masih cukup tinggi artinya jika di lihat dari sudut kehadiran karyawan masih mempunyai masalah,jika ketidakhadiran karyawan sebagai indikator tingkat semangat kerja

1.1 Rumusan masalah

Pokok permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
2. Apakah kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
3. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
4. Apakah kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?

5. Apakah kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
6. Apakah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?

1.2 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
2. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
3. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
4. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
5. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?
6. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember?

1.3 Kegunaan penelitian

1. Bagi perusahaan sebagian bahan pertimbangan dan peikiran pemimpin perusahaan untuk menilai dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan masalah semangat kerja karyawannya.
2. Bagi akademis, penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan informasi dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen.
3. Bagi peneliti merupakan penerapan secara ilmiah dan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum penulis memasuki motivasi dan semangat kerja karyawan, tentunya tidak terlepas dari pentingnya sumber daya manusia, dan pengertian mengenai definisi sumber daya manusia sebagai bagian yang penting dari manajemen yang merupakan suatu pengkhususan di bidang kepegawaian. Menurut Moekijat (2010), manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Menurut Ritonga (2014) sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektifitas kinerja dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsinya di dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Nitisemito (2000) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain : planning organization dan

controlling sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Mondy (2008) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi. Maka dari itu, organisasi harus bisa memanfaatkan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah , kualitas, penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requiretmen dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan instansi pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa instansi-instansi sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan menurut, Malayu S.P Hasibuan (2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.
2. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Menurut Lau dan Shani dalam Zuhdi (2006), terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses.

1. Teori isi adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang. Teori ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori isi antara lain adalah Teori

Hirarki Kebutuhan Maslow, teori E-R-G, teori dua faktor, dan teori tiga motif sosial.

2. Teori proses menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu. Teori ini berkaitan dengan identifikasi variabel dalam motivasi dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Beberapa teori proses antara lain teori keadilan dan teori ekspektansi.

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. Alasan penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow (dalam Robbins dan Judge, (2008) mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh

produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan di ikut sertakan, mening-katkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

4. **Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)**

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Nitisemito (2002) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Sedangkan menurut Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan

perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Siswanto (2000), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dan Tohardi (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan semangat kerja, yaitu :

1. Turunnya/rendahnya produktivitas

Salah satu turunya indikasi turunya produktivitas. Turunya produktivitas merupakan indikasi semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang naik/tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja.

3. Labor turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunya semangat kerja keluar-masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan adalah tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik.

5. Kegelisian dimana-mana

Kegelisahan dimana-dimana akan terjadi bila semangat kerja, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain.

6. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

7. Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. absensi, karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan Karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang.
2. kerjasama, dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja, sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. kedisiplinan, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Siagian (2003) cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menempatkan karyawan pada posisinya
4. Memberikan kesempatan untuk maju
5. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
6. Pemberian insentif yang menyenangkan
7. Fasilitas yang menyenangkan

Indikator-indikator semangat kerja menurut Hasley (2001) sebagai berikut:

1. Kenyamanan kerja karyawan
2. Kondisi psikologis karyawan
3. Semangat kelompok
4. Kekuatan untuk melawan frustrasi

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Data meliputi hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain bukan diusahakan sendiri. Sumber data skunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait oleh penelitian.

3.4.1. Uji Instrumen data

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) (Sekaran2006).

3.4.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Jika r dihitung $> r$ tabel maka signifikan. Artinya terdapat korelasi antara item-item tersebut dengan total item, sehingga item tersebut dikatakan valid. Namun jika sebaliknya, maka item tersebut tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis.

3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono:2010). Untuk mencari reliabilitas kuisisioner dimensi dicari konsistensi internalnya dengan teknik koefisien alpha (α) dari cronchbach.

3.4.2. Analisis Regresi linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

3.4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari : *uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastitas, dan uji linearitay*. Keseluruhan *uji asumsi klasik* diproses dengan menggunakan program SPSSv.20 *for windows*.

3.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut (Ghozali:2009) cara normal *probability plot* yang membandingkan *distribusi kumulatif* dari data sesungguhnya dengan *distribusi kumulatif* dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal jika distribusi normal data adalah normal maka garis menggambarkan data. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data sebagai berikut :

a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram* menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi *asumsi Normalitas*.

b. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram* tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi *asumsi Normalitas*.

3.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model *regresi* ditemukan adanya *korelasi* antar variabel bebas (*independen*). Model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling *berkorelasi*, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. *Variabel ortogonal* adalah *variabel independen* yang nilai *korelasi* antar sesama *variabel independen* sama dengan nol.

Untuk mendeteksi adanya *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model *regresi* bebas dari *multikolinieritas* (Ghozali:2009). Cara mendeteksi terhadap adanya *multikolinieritas* dalam model *regresi* adalah sebagai berikut:

a. Besarnya *Variabel Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model *regresi* yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai $VIF \leq 10$.

b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model *regresi* yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2013).

3.4.4. Pengujian Hipotesis

3.4.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial antara faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap semangat kerja karyawan. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan rumus pengujian sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

S(b_i) = *Standard error* dari koefisien korelasi

Adapun kriteria Uji T adalah sebagai berikut :

1. Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikan $\alpha < (0,05)$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikan $\alpha > (0,05)$, maka H₀ diterima dan H_a di tolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.4.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = \dots = b_k = 0$$

Artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang kemudian dibandingkan dengan F tabel

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Quick look: bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 95%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan memengaruhi variabel dependen.

b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A (Ghozali,2013).

3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2013).

$$R^2 = \sum Y \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y + b_5 \sum X_5 Y}{\sum Y^2}$$

Di mana :

- R^2 = Koefisien Determinasi Berganda
- Y = Variabel terikat
- X = Variabel Bebas
- b = Koefisien Regresi Linier

4.5. Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa ama n,kebutuhan ssial,kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan) pada PDP sumberwadung jember secara parsial. Kedua variabel bebas yaitu variabel berpengaruh secara simultan terhadap kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa aman,kebutuhan ssial,kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri semangat kerja pada PDP sumberwadung jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pada PDP sumberwadung jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri jika kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung jember.

1. Pengaruh secara parsial kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan.
 - a) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan fisiologis terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi nilai $t_{hitung} (3,016) > t_{tabel} (1,69726)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti secara parsial kebutuhan fisiologis signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung jember. T_{hitung} positif, semakin baik kebutuhan fisiologis yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan fisiologis menurut Abraham Maslow Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll Eka ayu olivia(2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan

sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- b) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan rasa aman terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi nilai $t_{hitung} (4,123) > t_{tabel} (1,69726)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti secara parsial kebutuhan rasa aman signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung jember. T_{hitung} positif, semakin baik kebutuhan rasa aman atasan yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan rasa aman menurut Abraham Maslow Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Eka ayu olivia(2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
- c) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan sosial terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi nilai $t_{hitung} (7,249) > t_{tabel} (1,69726)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti secara parsial kebutuhan sosial signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung jember. T_{hitung} positif, semakin baik kebutuhan sosial yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan sosial menurut Abraham Maslow kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Eka ayu olivia(2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- d) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan penghargaan terhadap semangat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi nilai $t_{hitung} (4,153) > t_{tabel} (1,69726)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti secara parsial kebutuhan penghargaan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung jember. T_{hitung} positif, semakin baik kebutuhan penghargaan yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan sosial menurut Abraham Maslow Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya. Eka ayu olivia (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
- e) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi nilai $t_{hitung} (5,463) > t_{tabel} (1,69726)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti secara parsial kebutuhan aktualisasi diri signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDP sumberwadung jember. T_{hitung} positif, semakin baik kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan sosial menurut Abraham Maslow Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Eka ayu olivia(2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja

karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh secara simultan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,00. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05 yang berarti hipotesis diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya Eka ayu olivia(2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat di simpulkan sebagai berikut :

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan PDP Sumberwadung Jember.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan PDP Sumberwadung Jember.
5. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan PDP Sumberwadung Jember..
6. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan PDP Sumberwadung Jember..
7. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan PDP Sumberwadung Jember.
8. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Perkebunan PDP Sumberwadung Jember.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar kebutuhn fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebuthan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Sumberwadung Jember maka seharusnya meningkatkan beberapa berikut:
 - a. Perusahaan tetap mempertahankan kebijakan pemberian upah, uang lembur, tunjangan hari raya dan pemberian insentif, maka tetap di pertahankan jika bisa di tingkatkan
 - b. Perusahaan tetap mempertahankan kebijakan pemberian kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan,maka tetap di pertahankan jika bisa di tingkatkan
 - c. Perusahaan tetap mempertahankan hubungan komuikasi pemimpin dan hubungan antar rekan kerja ,maka tetap di pertahankan jika bisa di tingkatkan
 - d. Perusahaan tetap mempertahankan penghargaan yang berprestasi, pelatihan dan pengembangan ,maka tetap di pertahankan jika bisa di tingkatkan
 - e. Perusahaan tetap mempertahankan peningkatan kemampuan kerja, mewujudkan hasil kerja maka tetap di pertahankan jika bisa di tingkatkan
2. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial,kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda beda. sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa aman,kebutuhan sosial,kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang..
- Hadari Nawawi.2005. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hamzah B. Uno.2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hansen & Mowen. 2004. *Manajemen Biaya, Edisi Bahasa Indonesia*. Buku Kedua.Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan Malayu. S.P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasley. George D. 2001. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai anda*. Rineke Cipta.
- Maslow, A. 2008. *Teori Hierarki Kebutuhan Maslow*.diakses 10 agustus 2016. dari <http://belajarpsikologi.com/teori-hierarki-kebutuhan-maslow/>.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif & Menyenangkan*. Bina Ilmu, Surabaya.
- Nitisemito, A, S. 2000. *Menimbulkan Semangta Kerja dan Kegairahan karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- 2002. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Retno Damayanti. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. Skripsi. Semarang : UNNES.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter.2006. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Graedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen dan A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Edisi 12 jilid 1 dan 2. Jakarta. Penerbit Salemba Empat

- Ritonga, Rianto. 2014. *Mutasi dan Promosi Jabatan Sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume1, No. 1.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi angkasa, Jakarta.
- Sugiyono.(2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung:alfabeta
- Supranto, 2000, **Statistik (Teori dan Aplikasi)**, Edisi Keenam, Jakarta,Erlangga.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura*. Mandar Maju, Bandung
- Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka, Jakarta .
- Zuhdi. 2006. *Teori-Teori Motivasi*. Jurnal.