

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA GURU DAN KARYAWAN SMK PANCASILA 1 KUTOARJO

Titik Buroidah

Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

buroidahtitik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap semangat kerja guru dan karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo. Motivasi tersebut meliputi variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dari jumlah populasi sebanyak 71 orang diambil sampel sebanyak 60 orang yang merupakan guru dan karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 artinya 63,4% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh motivasi yaitu variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa secara individu semua variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karena semua nilai P Value lebih kecil dari nilai α (0,05). Pengujian melalui uji F menunjukkan nilai P value (0,000) lebih kecil dari α (0,05) berarti secara bersama-sama (simultan) variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja, Guru

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia sangat dirasakan. Sumber daya manusia merupakan elemen strategik dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil maksimal.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lain dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi sebagai suatu sistem adalah sistem terbuka, di mana batas organisasi adalah lentur dan menganggap bahwa faktor lingkungan sebagai input. Organisasi selalu peka dan berupaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada faktor lingkungan eksternal. Faktor lingkungan eksternal seperti: selera konsumen, teknologi, sosiopolitik, penduduk, sosial budaya, dan lain sebagainya selalu berubah. Organisasi yang bersifat terbuka selalu berupaya untuk mengikuti perubahan-perubahan tersebut. Namun masing-masing organisasi memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam beradaptasi dengan perubahan-perubahan dari faktor lingkungan.

Setiap organisasi atau instansi mempunyai masalah yang berbeda-beda mengenai tenaga kerja yang mereka gunakan. Salah satu masalah tenaga kerja yang sering dijumpai adalah menurunnya semangat kerja karyawan. Masalah-masalah yang berkenaan dengan tenaga kerja pada organisasi atau instansi disebabkan karena alasan yang berbeda-beda.

Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja secara produktif, di mana produktivitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memelihara semangat kerja karyawan agar produktivitas kerja tetap tinggi bahkan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Dalam kaitannya dengan keberhasilan tugas, agar pegawai dapat bekerja melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh gairah dan semangat tinggi, maka suatu organisasi harus berusaha merealisasikan kebutuhan-kebutuhan para pegawai atau karyawannya untuk dapat mendorong para pegawai atau

karyawannya lebih bersemangat, maka cara-cara yang dapat dilakukan adalah dengan jalan mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini kebutuhan pertama yang harus terpenuhi terlebih dulu adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan pertama terpuaskan kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, di mana manajemen dapat memberikan insentif untuk memotivasi hubungan kerja sama dan tumbuhnya semangat kerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SMK Pancasila 1 Kutoarjo, pihak yang diteliti adalah guru dan karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Pancasila 1 Kutoarjo Kabupaten Purworejo yang berjumlah 71 orang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *Accidental Sampling*. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kebutuhan manusia sesuai dengan teori Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap semangat kerja guru dan karyawan di SMK Pancasila 1 Kutoarjo Kabupaten Purworejo.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pengamatan yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang merupakan guru dan karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo yang memberikan jawaban terhadap

kuesioner yang dibagikan. Dari tabel dapat diketahui jumlah responden laki-laki berjumlah 31 orang atau 51,6% dan responden wanita berjumlah 29 orang atau 48,4%. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada jenis kelamin tertentu yang mendominasi di SMK Pancasila 1 Kutoarjo. Dapat diketahui hasil perhitungan uji validitas untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data melalui kuesioner untuk penelitian. bahwa hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh hasil variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Hasil analisis data menggunakan Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 0,267 X_1 + 0,220 X_2 + 0,193 X_3 + 0,357 X_4 + 0,294 X_5$, dengan menggunakan uji t jika $P \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka variabel bebas (X) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen (Y). Hasil perhitungan uji F diketahui nilai P Value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Artinya secara simultan (bersama-sama) variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1), Kebutuhan Rasa Aman (X_2), Kebutuhan Sosial (X_3), Kebutuhan Penghargaan (X_4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Semangat Kerja. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil nilai $R^2 = 0,634$ artinya 63,4% variabel semangat kerja dipengaruhi oleh X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 . Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang sudah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Saran yang ingin penulis sampaikan kepada pimpinan SMK Pancasila 1 Kutoarjo harus selalu memberikan motivasi kepada bawahannya yang bertujuan

menumbuhkan semangat kerja. Apabila pimpinan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan semakin baik dan penuh dengan semangat karena mereka beranggapan bahwa kerja keras mereka dihargai oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Yogyakarta: BPFE
- Alex S, Nitisemito, 1998, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ari, Santo, 2002, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Aqua Golden Misisipi Cabang Yogyakarta, *Skripsi*, Tidak Diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kesebelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 1984, *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, T. Hani, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta, BPFE.
- _____, 1996, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Angkasa.
- _____, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Angkasa.
- Kotler, Philip, 2005, *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *MSDM Perusahaan*, Pt Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Ghalia Indonesia.

- Nursani, Reti, 2007, Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Purworejo, *Skripsi*, Tidak Diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Ridwan, 2005, *Belajar Mudah untuk Guru Karyawan dan Penelitian Pemula*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Reksohadiprodo, Sukanto, dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Sudita, I Nyoman dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono, 1997, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfa Beta: Bandung.
- _____, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta: Bandung.
- _____, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfa Beta: Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Umar, Husein, 1997, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.