

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A.Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹ Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.²

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.³ Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.menggiatkan karyawan agar mereka bisabersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang tersebut.

¹Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003. Hlm 138

²Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta. 2006. Hlm 89

³Griffin, R.W. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga. 2003. Hlm 38

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.⁴

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.⁵

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.meningkatkan prestasi kerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

b. Teori Motivasi Kerja

⁴Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003. Hlm 149

⁵Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1. Teori “ERG”

Alderfer dalam Siagian mengungkapkan teori kebutuhan ERG, terbagi tiga kelompok teori kebutuhan yaitu adalah:

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatedness* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan

termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.⁶

2. Teori “Tiga Kebutuhan”

Pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

c. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

⁶Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.2004. hlm 167

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.⁷

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

⁷Sofyandi dan Garniwa. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2007. Hlm 102

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.⁸

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang

⁸ Basuki dan Susilowati. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2005. Hlm 40

berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.⁹

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut

1. Teori Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

⁹ Mangkunegara, Anwar P. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama. 2005.
Hlm 17

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan dari pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan¹⁰

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

¹⁰Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009. Hlm.25

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan

dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang mendorong karyawan bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan bekerja.¹¹

Menurut Robbins-Coulter lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja

¹¹Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002. Hlm 184

- 1) Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
 - 2) Fasilitas perlengkapan kerja, Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dalam pekerjaan.
 - 3) Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu benda atau barang alat canggih yang digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus.

Lingkungan yang langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran organisasi yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas¹²

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut basuki dan susilowati dalam buku Sedarmayanti terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. kelengkapan fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja
2. Hubungan lingkungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu

¹²Robbins, coulter. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2003. Hlm 93

faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut¹³
4. Penerangan/cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan untuk karyawan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
5. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara

¹³Basuki dan Susilowati. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2005 Hlm: 31

segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

6. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
8. Keamanan di tempat kerja Guna untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).¹⁴

Dari kedua pendapat yang di jelaskan oleh Nitisemito dan Sedarmayanti mengenai lingkungan kerja adalah menghasilkan indikator penelitian yaitu

¹⁴Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009.

suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar kinerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja pegawai meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas instansi berjalan dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai.

Menurut Moekijat semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.¹⁵

Menurut Malayu Hasibuan semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan dan menghasilkan prestasi kerja.¹⁶

b. Teori Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja karyawan, akan membuat pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari semangat kerja seperti absensi dan keterlambatan

¹⁵Moekijat. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju. 2012. hlm.

¹⁶Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara. 2005. Hlm 35

menyelesaikan pekerjaan dapat diperkecil kemudian menaikkan semangat kerja dan gairah kerja juga meningkatkan kinerja karyawan¹⁷.

Menurut Nitisemito, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, kemudian dapat diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja, dan insentif financial.¹⁸

c. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Nitisemito aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1. Individu yang memiliki semangat kerja tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas untuk bertahan Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

¹⁷Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002. Hlm 128

¹⁸Ibid, Hlm 130.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok Adanya semangat membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ daripada sebagai “saya“. Mereka saling tolong dan tidak bersaing untuksaling menjatuhkan.¹⁹

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut Nurmansyah Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu:

1. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (*overlap*).
2. Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan menjadi kurang menarik dan menantang.
3. Sistem kompensasi yang kurang memenuhi kebutuhan.
4. Ada suatu kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan karier.
5. Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung berhasilnya kerjasmama kelompok.
6. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
7. Pengaturan waktu kerja yang kaku.²⁰

e. Indikator Semangat Kerja

¹⁹ Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002. Hlm 132

²⁰ Nurmansyah, SR., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press. Pekanbaru, 2011, Hlm 154

Terdapat beberapa indikator-indikator semangat kerja menurut Nitisemito

Yaitu:

1. Absensi atau kehadiran

Absensi menentukan ketidak hadiran dalam tugas yang dimiliki dan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap individu atau sekelompok orang untuk membantu terhadap orang lain.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja adalah emosional karyawan yang terjadi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan karyawan

4. Disiplin

Disiplin adalah sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak²¹.

Kemudian indikator-indikator mengenai semangat kerja dalam Penelitian ini, menurut Moekijat antara lain yaitu:

1. Kegembiraan

2. Kebanggaan dalam dinas

3. Ketaatan kepada kewajiban

4. Kesetiaan²²

4. Kinerja Karyawan

²¹Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2012. Hlm 28

²²Moekijat, *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung. 2003, Hlm 136

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Hasibuan kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.²³ Berdasarkan paparan diatas kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.²⁴

b. Teori Kinerja karyawan

Kinerja menurut teori Simamora bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas dengan cara yang handal.

Menurut teori dari Mangkunegara unsur-unsur yang dinilai dari kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri

²³Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara..2003 Hlm. 160

²⁴Mathis, Robert L. dan Jackson. John H.. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.2006.Hlm 378

dari mengikuti instruksi pimpinan dan inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap pada perusahaan, pegawai lain, pekerjaan, serta kerjasama²⁵

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Handok yaitu faktor-faktor kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen organisasi dan aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya karyawan.

Kemudian Menurut penjelasan Tiffin dan Mc. Cormick yang menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

a. Faktor fisik pekerjaan, diantaranya yaitu meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

b. Faktor sosial dan organisasi, diantaranya meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, pengawasan, sistem upah, lingkungan sosial.

²⁵ Mangkunegara, Anwar P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2006.
Hlm 78

Faktor-faktor kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

d. Indikator kinerja karyawan

Indikator Kinerja karyawan Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah Pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi.

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah suatu kemampuan seorang untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mencapai daya guna dan hasil sebesar-besarnya²⁶.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

N O	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Linda Firnidia (2008)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan	Variabel bebasnya hanya satu Tidak memiliki variabel

²⁶Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 378

		Kabupaten Jepara. (jurnal)	Karyawan dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.		intervening
2	Emilia Noviani astasari (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II. (Skripsi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koe. parsial sebesar 18,49%.	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja	Variabel bebasnya hanya satu Tidak memiliki variabel intervening
3	Moh. Anwar, M.Nuzul Qadri, Umi Kalsum (2018)	Pengaruh Kepemimpinan transformasi disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja anggota satuan hubdam vii wirabuana (Jurnal)	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. dengan tingkat sig. 0,002>0,05	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja	Variabel bebasnya tidak sama Tidak memiliki variabel intervening
4	Buroida h, Titik. (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Guru Dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo.	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Guru dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo dengan	sama pada variabel bebas yang akan diteliti yaitu motivasi	Variabel bebasnya hanya satu, dan variabel terikat beda, Tidak memiliki variabel

	(Jurnal)	sig. 0,002>0,05		intervening
--	----------	-----------------	--	-------------

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Tabel 2.2

Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Rahayu (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Pekanbaru (Skripsi)	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan dengan nilai sig. 0,000>0,05.	Sama pada variabel bebas yang akan di teliti yaitu lingkungan kerja	Variabel bebasnya hanya satu, Variabel terikatnya beda, Tidak ada variabel intervening.
6	Hayu Faradillah Budiman & et al (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat sig. 0,000>0,1	sama pada variabel bebas yang akan diteliti yaitu motivasi dan lingkungan kerja sama pada variabel terikat yang akan diteliti	Variabel bebasnya tiga.

		Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso) (Jurnal		yaitu kinerja sama-sama menggunakan variabel intervening	
7	Arta adi kusuma (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang (Skripsi)	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan sig. 0,347>0,05.	Variabel bebasnya sama yaitu motivasi dan lingkungan kerja, variabel terikatnya sama-sama kinerja	Tidak memiliki variabel intervening

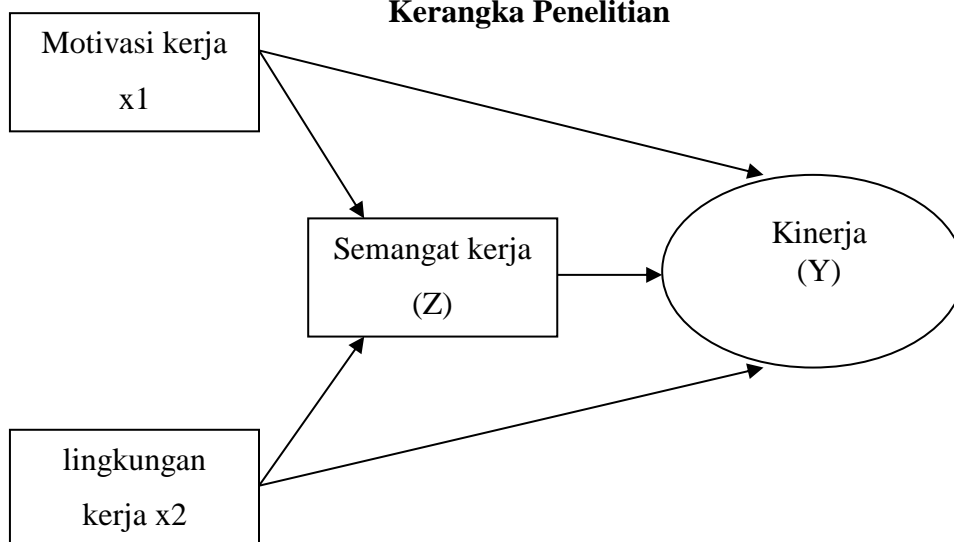
Sumber: Dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Keterangan :

X1	=	Motivasi kerja
X2	=	Lingkungan kerja
Y	=	Kinerja Karyawan
Z	=	Semangat Kerja

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Linda Firnidia(2008) dalam jurnal pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten jepara(jurnal), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,873 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,1$.

Selanjutnya menurut penelitian Echa Siska Aprilia(2017) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang 16 ilir Palembang (Skripsi), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,5$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut penelitian Arta adi kusuma(2013) dengan judul Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang(Skripsi), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58%

Selanjutnya menurut penelitian Andi Hartini Erawati (2015)dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel amaris makassar(Jurnal), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan tingkat sig. $0,004 > 0,05$.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut penelitian Ni Made Dewi Kansa Putri (2018) dengan judul jurnal pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada dinas kesehatan kabupaten tabanan bali, dalam penelitiannya menyatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,050$.

Selanjutnya menurut penelitian Moh. Anwar, M.Nuzul Qadri, Umi Kalsum (2018) dengan judul jurnal Pengaruh Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja anggota satuan hubdam VII/Wirabuana yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 > 0,05$

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Buroidah, Titik. (2014) dalam jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Guru Dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan dengan dengan nilai signifikan $0,002 > 0,05$.

Selanjutnya menurut penelitian Maha Ubud Edy Susanto I.G.A dan Dewi Adnyani (Tahun 2012) dengan judul jurnal Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pitayang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,004 > 0,05$

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

5. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Rahayu (2012) dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap semangat kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Pekanbaru, (Skripsi), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan dengan nilai signifikan $0,128 > 0,05$.

Selanjutnya menurut penelitian Andi Hartini Erawati (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel amaris makassar, penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerjadengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

6. Pengaruh Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hayu Faradillah Budiman (2015) dengan jurnal Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso) semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $0,004 > 0,05$.

Selanjutnya menurut penelitian Yahyo Handoyo (2013) dengan judul jurnal Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan, yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $0,002 > 0,05$.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut penelitian Ni Made Dewi Kansa Putri (2018) dengan judul jurnal pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada dinas kesehatan kabupaten tabanan bali, dalam penelitiannya menyatakan bahwa semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,050$.

Selanjutnya penelitian Hayu Faradillah Budiman(2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso) menyatakan bahwa semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan tingkat nilai signifikansi $0,001 < 0,050$.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

- H1 = Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Palembang.
- H2 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Palembang.
- H3 = Diduga Semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja Hotel Sintesa Peninsula Palembang.
- H4 = Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Palembang.
- H5 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Peninsula Palembang.
- H6 = Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Palembang dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening
- H7 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Palembang dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening