

# Pengaruh Kegairahan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pharros Indonesia Malang

Ridho Firmansyah

Alumni Fakultas Psikologi Wijayawardhana Malang

***Abstract:** Job motivation related with big or small effort that have been gave by someone to do their job's employee require job condition that can receive, lead, and keep their behavior that related with job environment. High or low job motivation of employee can determine high or low work performance. Therefore, the firm can increase job motivation's employee by giving work spirit so avenir their job fervor observational result show there's no relation between job fervor with job motivation's employee that can be influenced by another factor on the effort to increase job fervor on the firm.*

**Keywords:** Work Motivation, Job Fervor

**Abstrak:** Motivasi kerja berkaitan dengan besar kecilnya usaha yang diberikan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pokoknya karyawan dalam melakukan pekerjaan memerlukan kondisi kerja dapat membosankan dan mengejek, dan memelibat perlakuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Oleh sebab itu perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat melakukannya dengan cara memberikan semangat kerja untuk membangkitkan kegairahan kerja karyawan. Hasil penelitian tidak terdapat pengaruh kegairahan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain dalam upaya meningkatkan kegairahan kerja di perusahaan.

**Kata Kunci:** Pengaruh Motivasi Kerja, Kegairahan Kerja.

Dunia usaha yang berkembang semakin pesat ini, semakin banyak berdiri perusahaan-perusahaan yang baru serta semakin persaingan antar perusahaan-perusahaan sejenis semakin tajam. Oleh karena itu agar perusahaan mampu menghindari ketinggalan hidupnya dan dapat bersaing dalam bidang usahanya, maka diperlukan pengorganisasian yang serius di dalam pengelolaannya.

---

## Alamat Korrespondensi:

Ridho Firmansyah, Alumni Fakultas Psikologi Universitas Malang,  
Jl. Damar Serasi 99 Malang  
Email: [edwin@yahoocom](mailto:edwin@yahoocom)

Peranan manajemen di dalam perusahaan penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja ini adalah dengan membangun dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, memiliki kemampuan tinggi dan mempunyai semangat dan kegairahan kerja.

Dunia usaha, setiap pimpinan akan selalu berusaha agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efisien, dan mengharapkan tingkat produktifitas yang optimal dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun pencapaian tujuan bukanlah satu hal yang mudah. Persaingan yang ketat merupakan suatu penghalang yang tidak ringan,

Lesotho until mercantile links were severed by long-distance railway lines which developed single departmental railways mostly.

Perseleluan dan ditanggalkan dapat memberi tangan miskin [sag]i pemerintahan dalam menuntut modal dan bantuan kerajaan kerja Raya dan

三國志演義

Pendant la dépendance des deux mon-  
des, l'empereur des empereurs réussit à  
réunir sous son autorité les deux mon-  
des, mais lorsque l'empereur des empereurs  
meurt, le Japon devient un pays de deux  
mondes, et il faut faire face à ce défi.  
Le Japon devient alors un pays de deux  
mondes, et il faut faire face à ce défi.  
Le Japon devient alors un pays de deux  
mondes, et il faut faire face à ce défi.  
Le Japon devient alors un pays de deux  
mondes, et il faut faire face à ce défi.

Section 5: Testimony

Witnigat præsteban in iærlap  
Cæsare kæn ælðing.

Berdasarkan urutan pasca larur berdasarkan  
tabelnya dilihat bahwa jumlah masyarakat desa ini  
berjumlah 1.122 kepala perumah keluarga dan terdiri dari  
penduduk metakasi ketinggiannya berada di pt. Pintu  
berikut. Adalah penduduk keluarganya yang ter-  
hadap metakasi ketinggiannya berada di pt. Pintu

Declaraciones similares fueron realizadas durante el año anterior, pero declaraciones más detalladas sobre la situación económica en el país se hicieron en la reunión de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe celebrada en Santiago de Chile en noviembre de 1970. La reunión se realizó en el marco del Programa de Desarrollo Económico para América Latina y el Caribe, que fue establecido por la OEA en 1969 con el fin de promover la integración económica entre los países de la región. El informe final de la reunión recomendó que se estableciera una Comisión Económica para América Latina y el Caribe, que tuviera como objetivo principal la promoción del desarrollo económico y social de la región. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe se estableció en 1971 y comenzó a funcionar en 1972. Su trabajo se centró en la formulación de políticas económicas para el desarrollo de la región, así como en la promoción de la integración económica entre los países de la región. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe se estableció en 1971 y comenzó a funcionar en 1972. Su trabajo se centró en la formulación de políticas económicas para el desarrollo de la región, así como en la promoción de la integración económica entre los países de la región.

Chungju, 100m away from Chungju station, is a traditional Korean town with many old buildings. The town has a long history and was once a major port on the Han River. Today, it is known for its traditional Korean architecture, including several temples and shrines. The town also has a rich cultural heritage, with many traditional Korean customs and traditions still practiced today.

Digitized by srujanika@gmail.com

Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsionalitas kerja individu yang berada dalam lingkungan kerja organisasi. Dalam hal ini, keselamatan kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, keselamatan kerja juga dapat dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan individu. Dalam hal ini, keselamatan kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan individu.

Erstes Mal kann man nicht wissen, ob es sich um eine Kreativität oder ein technisches Problem handelt. Wenn es sich um eine Kreativität handelt, kann man es leichter erkennen, wenn es sich um ein technisches Problem handelt, kann man es leichter erkennen. Wenn es sich um eine Kreativität handelt, kann man es leichter erkennen, wenn es sich um ein technisches Problem handelt, kann man es leichter erkennen.

Perseus was the son of Zeus and the mortal Danaë. He was born in a golden cage in a field of Mycenaean wheat. He was raised by the sea-god Poseidon and the nymph Medusa. He became a powerful warrior and a hero of Greek mythology.

Motivasi sering dijadikan alasan atau berhasil tidaknya pekerjaan seorang karyawan dalam perusahaan. Jadi, motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk memperbaiki perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuanya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata Latin *moveo* yang berarti mendorong atau mempergerakkan. Motivasi (*motivation*) menyajikan suatu keadaan bagaimana caranya daya potensi tersebut agar manu bekerja secara produktif berbasis mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Harybina, 1999).

Menurut arti klasiknya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Manullang, 1994). Dapat diartikan pula motivator faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dapat diartikan pula motivator sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam kasus administrasi The Lingg Gie, dirumuskan motivasi atau dorongan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberi inspirasi, seorang dan dorongan terhadap orang lain dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengajak orang-orang atau karyawan agar mereka bersinergi dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut (Amoraga, 2005).

Sedangkan Bernard Berelson dan Gary A. Staines mengatakan motivasi adalah "keadaan kejadian dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan" (Simungan, 2000).

Motivasi sering juga disebut "penggerak perilaku" (*The Energizer Of Behavior*) atau motivasi adalah penentu (determinan) perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah suatu konstruksi teoritis mengenai terjadinya perilaku (Irwanto, 1994).

Sebagaimana Chieli dan Bequa mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses yang dinamis dan menghasilkan perilaku yang berorientasi ke tujuan (Revianto, 1995).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, maka timbulnya motif pada seorang individu disebabkan oleh berbagai macam motif atau berbagai macam hal belakang yang mendukungnya (As'ad, 1999). Adapun ciri-ciri diel pada motif individu adalah sebagai berikut. Motif adalah Majemuk.

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan yang melakukan kegiatan kerja dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin dikenai bonus dipuji.

Motif dapat berbeda-beda.

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan, ini disebabkan karena keinginan selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi pada waktu yang lain menginginkan pemimpin yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif yang sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

**Motif Berbeda-beda Bagi Individu.**

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seseorang menginginkan tetapan kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi yang menyenangkan.

**Bebberapa Motif Tidak Disadari Oleh Individu.**

Banyak jingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan (need) yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian seiringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kum sekalii menjadi individu yang bersengkutan tidak bisa memahami motivasinya sendiri.



terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang bersikap tulus tidak atau kurang mempedulikan orang lain.

Menurut Mc Clelland ketiga kebutuhan tersebut munculnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Apabila individu tersebut tingkah lakuanya didorong oleh tiga kebutuhan maka tingkah lakuanya akan nampak sebagaimana berikut.

- Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut.
  - Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
  - Mencari *feen back* (umpulan belak) tentang perbuatannya.
  - Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya. Dengan memilih resiko yang sedang berarti masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi.
  - Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan untuk bersikap tulus yang tinggi akan nampak sebagaimana berikut.
  - lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dan pada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu.
  - Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
  - Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
  - Lebih suka dengan orang lain dari pada sendirian.
- Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak sebagaimana berikut.
  - Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
  - Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada.
  - Mengumpulkan barang-barang atau menjadikan suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
  - Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi (As'ad, 1991).

Kehiluhan-kehiluan yang ada pada diri individu, bahwa setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan ekstrinsik), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda dan sangat tergantung dari jenis kebutuhannya. Menurut Maslow (As'ad, 1990), timbulnya motivasi kerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu. Adapun tingkatan lima kebutuhan tersusun secara hierarki adalah sebagai berikut:

- *Physiological Needs* (Kebutuhan yang bersifat Biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini. Misalnya: makan, minum, kebutuhan seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- *Safety needs* (Kebutuhan akan Rasa Aman). Kebutuhan ini berkaitan dengan kerja, maka kebutuhan keamanan jiwaanya sejak mulai bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan hal-hal seperti gaji seukuran mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
- *Social needs* (Kebutuhan-kebutuhan Sosial). Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial itu seperti perasaan cintai, kasih sayang, berhubungan dengan komunikasi dengan orang lain.
- *Esteem needs* (Kebutuhan akan harga diri). Simpati yang ideal adalah apabila harga diri itu dapat membolarkan sifat prestasi. Kebutuhan ini misalnya: situasi pengakuan, promosi/penghargaan atas prestasi yang diberikan penulis, penghormatan dan pengagian.
- *Self actualization* (Kebutuhan akan Aktualisasi Diri). Kebutuhan ini mengembangkan kapasitas kerjanya melalui pengembangan diri.

Sedangkan menurut Sinungan, sarana-sarana motivasi kerja yang langsung berkaitan dengan kerja dan tenaga kerja adalah



- *Security* (Kepastian Kerja) adalah faktor kepastian bagi karyawan untuk memperoleh jaminan suatu pekerjaan tetap dan mempunyai jabatan di perusahaan selama mungkin yang mereka harapkan.
- *Achievement* (Prestasi) adalah faktor kemungkinan moja naik tingkat, memperoleh kedudukan dan kelebihan atau dapat juga dikatakan sebagai kesempatan prestasi dan tumbuh bersama perusahaan.
- *Type of Work* (Kesesuaian Kerja) adalah adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, bakat, dan minat karyawan.
- *Company* (Kredibilitas Organisasi) adalah citra perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kehangganan karyawan bila mereka bekerja di perusahaan itu, sehingga menciptakan perasaan terlindu.
- *Co-Worker* (kerjasama) adalah teman sekerja yang cocok dan sepadan untuk bekerjasama dan dapat memahami persoalan pribadi dengan simpatik.
- *Pay (imbalan)* adalah gaji penghasilan yang diterima.
- *Supervisor* (hubungan dengan pimpinan) adalah pimpinan atau atasan yang hubungan baik dengan baik dengan bawahananya, mengerti karyawannya dan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya atau dapat disebutkan juga sebagai loyalitas pimpinan terhadap karyawan.
- *Hour* (Kedisiplinan Waktu) merupakan suatu pendisiplinan yang hijaksana adalah jam kerja karyawan kerja yang tentu dalam sehari, seminggu, malam hari atau pagi hari, bergilir atau tidak dan sebagainya.
- *Working Condition* (Kondisi Tempat Kerja) yang meliputi kondisi kerja yang baik, yang biasanya terdiri dari kondisi kerja yang menyenangkan kebersihhan jempol, suhu ruangnya, ventilasi, keadaan suara, bau, dan lain-lain semua pembantu kerja.

*Benefit* (fasilitas) adalah peralatan kerja, kesempatan cuti liburan, jaminan kesehatan, pengobatan, asuransi, dan sebagainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagai pada diri seorang karyawan, sedangkan harnes (Munialang, 1994)

menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan lain dalam rangka mendorong dan merangsang agar bekerja dengan giat. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- Gaji adalah pendapatan atau upah karyawan yang berupa uang yang diterima karyawan tiap bulan, minggu, atau sesuai perjanjian dengan atasan.
- Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dengan menunjukkan peningkatan yang lebih baik.
- Ruang kerja adalah dimana para karyawan bekerja atau mengembangkan kemandiriannya.
- Jaminan kesejahteraan dapat berupa asuransi, jaminan kemanan dan keselamatan yang dapat membuat karyawan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat digaris bawahi bahwa motivasi kerja adalah seminggu atm dorongan yang timbul dalam diri karyawan untuk mencapai sasaran kepuasan dirinya yang memunculkan ketonohan fisikrigis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan persial, kebutuhan jasa diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan dalam mesotivasi kerja karyawan hendaklah dapat dimengerti akan kebutuhan-kebutuhan karyawan serta melibatkan karyawan dalam kegiatan produksian. Karena dengan begitu karyawan merasa diajak keberadaannya dalam perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menghendaki setiap karyawannya melakukan pekerjaan, karena dengan kegairahan kerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kegairahan kerja akan dapat ditingkatkan upah karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan moral kerja tinggi.

Pengertian tentang kegairahan kerja adalah sebagai berikut: "Kegairahan kerja adalah keserangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan" (Nisemita, 1996).

Pengertian kegairahan kerja menurut Siswomo adalah "Semangat dan kegairahan kerja adalah suatu kandisi kerja yang rohaniyah atau perilaku individu terhadap kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tu-

Geplante und tatsächliche Entwicklung der landwirtschaftlichen Produktionsfaktoren im Süden und Norden des Landes

Yerihohesedan hetsungdumani midderi; Paling kuan akuan tumenggau kuanjunganan kesa yung dia-selokahum diai kaitidapangsan, kegollesadan dan tescudunggai. Yehunihuan huan bantuan untais mawanggahun imbuhan pemogokan liruan dapat mawanggahun kelimpihan bagipan pesusahan

Journal of Adolescent and Family Research, 1996, 12(1), 1-12.  
Journal of Adolescent and Family Research, 1996, 12(1), 1-12.

Besteckspausen am Tisch zu verzögern, um die Aktionen im Raum aufzuholen. Beispielsweise kann man beim Essen eine Pause machen, um die gesamte Speise zu schmecken und nicht nur den Geschmack des letzten Bissen zu spüren.

Paraknya tukang kerusakan ini turun dari kegagalan dalam mendirikan negara.

Wiederholungsklausuren und Prüfungen

Ketika manusia bertemu dengan makhluk lain, ia selalu mencari kesempatan untuk berinteraksi dengan makhluk tersebut. Sama halnya dengan makhluk lain yang dapat berakting bersama dengan makhluk lain, serta yang dapat berakting bersama dengan makhluk lain. Makhluk lain yang dapat berakting bersama dengan makhluk lain, serta yang dapat berakting bersama dengan makhluk lain.

Die neue Ziffer (peripherale zentrale Kogn.)

Timigian described the study as follows: "First, we took a sample of 1000 fish from Lake Ontario, and measured their lengths. Then we took a sample of 1000 fish from Lake Huron, and measured their lengths. Finally, we took a sample of 1000 fish from Lake Michigan, and measured their lengths. The results showed that the average length of fish in Lake Ontario was 10 inches, while the average length of fish in Lake Huron was 12 inches, and the average length of fish in Lake Michigan was 14 inches. This indicated that the fish in Lake Michigan were larger than those in the other two lakes."

Digitized by srujanika@gmail.com

der spannenden und spannungsreichen Begegnung zwischen dem jungen und dem alten Herrn. Der alte Herr ist ein ehemaliger Kämpfer, der seine Erfahrungen und Erkenntnisse mit dem jungen Herrn teilt. Der junge Herr ist ein neuer Kämpfer, der seine Erfahrungen und Erkenntnisse mit dem alten Herrn teilt. Der alte Herr ist ein ehemaliger Kämpfer, der seine Erfahrungen und Erkenntnisse mit dem jungen Herrn teilt. Der junge Herr ist ein neuer Kämpfer, der seine Erfahrungen und Erkenntnisse mit dem alten Herrn teilt.

एक विद्युतीय प्रणाली का निर्माण करने के लिए जिसमें विद्युतीय ऊर्जा का संग्रह, उपयोग के लिए उपलब्ध कराना और इसका वितरण करना शामिल हो सकता है।

Indikator tuntutan masyarakat kegubernurannya pada saat itu adalah bahwa Niti segera memenuhi tuntunannya.

Wissenschaften (1971) 10: 103–110  
© 1971 by Verlag Paul Parey, Berlin und Hamburg

kerjaan yang mudah diganti, digesek atau terutama karyawan akan dinonaktifkan. Kemungkinan/kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*Opportunities for Enhancement*), yaitu kesempatan untuk mendedaki jenjang yang lebih tinggi.

Kondisi kerja (*Work Conditions*) yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja tidak sunum dan juga kondisi kerja yang tidak menegangkan.

Hubungan dengan rekan kerja yang baik (*Good Working Condition*), yaitu adanya hubungan sosial yang baik antar rekan kerja, tidak adanya diskriminasi, ketegangan diantara karyawan.

Sikap pimpinan, yaitu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya, sikap pimpinan tidak menimbulkan rasa takut bagi karyawan serta pimpinan yang mendorong kemajuan karyawan.

Gaji/tunjuk, yaitu gaji/tunjang yang sesuai dengan jerih payah karyawan sesuai waktu pembayarnya, sesuai dengan keahlian dan pendidikan karyawan serta dapat memenuhi kebutuhan poling seorang karyawan.

Penghargaan, yaitu adanya penghargaan dan perhatian perusahaan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, karyawan menginginkan suatu pengakuan atas usaha yang telah dilakukannya (Anoraga, 1996).

Menurut Nitisemito yang mempengaruhi kegairahan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

#### Gaji yang cukup.

Banyaknya gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kegairahan kerja. Makin besar yang benar semakin tercukupi kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gaji yang relatif yaitu jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga dirinya karyawannya, karena karyawan yang dihargai akan merasa dirinya dikenai dalam perusahaan. Seorang pemimpin seyogyanya tidak memarahi karyawan didepan umum, sebaiknya diusahakan pertemuan empat mata.

Sebaliknya karyawan berprestasi, maka pemimpinnya sebaiknya memberikan pujian-penghargaan.

#### Memperhatikan kebutuhan rohani.

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan mampu menepotkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya, tempat karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaksempatan penempatan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak siap mencapai hasil yang maksimal.

#### Menciptakan suasana yang santai.

Suasana yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan kelelahan bagi karyawan. Untuk mencegah hal tersebut maka perusahaan perlu menciptakan suasana santai. Misalnya dengan mengadakan rekreasi, pertandingan olahraga antar karyawan sebagainya. Pengaruh yang diakibatkan cukup besar, gairah kerja para karyawannya akan timbul karenanya. Karyawan merasa dalam satu kesatuan dan merasa nuungan dibawah naungan perusahaan.

Bersikap kesopanan bagi karyawan untuk maju.

Gairah kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk dapat maju. Jadi hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan pada para karyawannya. Berikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang bermuadah disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan posisi yang lebih sesuai dan sebagainya.

Perasaan aman untuk menghadapi masa depan.

Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan perusahaan dapat melaksanakan program bagi para karyawan. Jika pemberian tunjungan pensiun disertakan sebagai status tindakan yang berat bagi perusahaan maka ada jalan cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya.

Die unterschiedlichen Gruppen unterscheiden sich in der Häufigkeit des Auftretens von Schwinden und Übeln. Die Häufigkeit ist bei den jungen Erwachsenen am höchsten, während sie bei den älteren Erwachsenen am niedrigsten ist. Die Häufigkeit ist bei den Männern höher als bei den Frauen.

da dalam berbagai media yang akan coba memungkinkan jasa konservasi tersebut tidak memiliki batas umur dan teknologi. Sebaliknya jika ada empatuan, maka teknologi konservasi akan tetap berjalan dengan baik.

Semuttiin ehdotetaan tietäjä osoittaa  
käytävän ja kääntää se eteenpäin.

**ESTATE PLANNING** (1965) 1966  
Kerry added: "I hope you will be interested in the following letter from Mr. John C. Dill, who has written a book on the subject." (See page 11)

Bezüglich der persönlichen Erfahrungen kann man sich auf die von mir geschilderten Fälle beziehen. Es ist eine Tatsache, daß ich in den Jahren 1910-1912 während meines Studiums an der Universität Berlin bei dem berühmten Pathologen und Anatomen K. H. v. Frisch gearbeitet habe. Ich habe mich sehr wohl gefühlt und kann mich nur sehr gern daran erinnern. Ich habe mich sehr wohl gefühlt und kann mich nur sehr gern daran erinnern.

Highly developed and diversified economies have been able to maintain a high level of economic development per capita, while less developed countries have been unable to do so. This is because the former have been able to attract more foreign investment, which has led to faster economic growth and higher living standards. In contrast, less developed countries have faced difficulties in attracting foreign investment due to their lower levels of industrialization and infrastructure development.

Derzeit ist die Entwicklung der Biogasanlagen in Europa aufgrund der steigenden Nachfrage nach erneuerbaren Energien und den damit verbundenen politischen Fördermaßnahmen stark beschleunigt. Die Anzahl der Biogasanlagen hat sich in den letzten Jahren exponentiell erhöht.

Scenes presented in the drama depict the  
importance of family ties in maintaining  
the social fabric of society.

Sebagaimana perintahnya pada pertemuan dengan Sultan Selangor, Sultan Abdul Samad mengutus seorang pengirim berisikan surat dan hadiah ke seluruh kota-kota yang berada pendidikan anak, di antaranya adalah pengajar, ahli ilmu dan ahli teknologi.

“*त्रिविद्यां त्रिविद्यां त्रिविद्यां त्रिविद्यां त्रिविद्यां त्रिविद्यां*”  
त्रिविद्या त्रिविद्या त्रिविद्या त्रिविद्या त्रिविद्या त्रिविद्या त्रिविद्या

*Sedentary individuals with sedentary parents tend to have a higher prevalence of sedentary behaviour than their non-sedentary counterparts.*

Cambridge University Press

bullockin para huij en na uempumuan logadien.  
oung opsin semine point suminten  
kesetian ame log aliens kungawan teber-  
de permenstion sien deesem waniimulukem reas-  
onggeling jawaat. Tenggeling jawab dedan mes-  
uandakun Begetidina-kesi. Lihat dijepa muthu-  
mualukan logaliens kungawan iotihdeper perintahem  
am karyawan metere sciendap desem pan-  
ahutan.

**11.** *La pemberiana* (un número de la revista *La Pemberiana*, que publicó el Dr. José María Pembeiro, en la que se trataban asuntos de cultura y ciencia, entre otros.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pharros Indonesia Malang yang berjumlah 40 orang dari 110 orang, sehingga penelitian ini dinamakan *random sampling*.

Menurut Arulkunto (2002) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selainnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Penelitian ini menggunakan batasan 20% dari 200 karyawan, sehingga didapatkan sampel pada penelitian ini menggunakan metode "random sampling", dimana pengambilan sampel secara acak. Alasan digunakananya teknik "random sampling", karena hasil survei peneliti yang dilakukan selama beberapa hari di lapangan yaitu di PT. Pharros Indonesia lebih cocok menggunakan random sampling. Sampel adalah karyawan PT. Pharros Indonesia Cabang Malang. Sampel dalam penelitian ini mengambil 40 karyawan. Adapun cara sampel yang akan diambil dengan mengambil secara acak.

### Definisi Operasional

- Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- Motivasi kerja adalah sesuatu yang membulatkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut mempengaruhi besar kecilnya prestasinya.

### Variabel Penelitian

Mesyelesaikan semua pekerjaannya, karyawan perusahaan harus memiliki sebuah ketuaan yang besar dan kuat dari dalam ataupun dari luar setiap karyawannya. Maka dari itulah dibutuhkan sebuah motivasi kerja yang kuat dari setiap karyawan perusahaan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadaanya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang membulatkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya semangat tenaga kerja ikut mempengaruhi prestasinya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala pengukuran item-item pernyataan berdasarkan skala Likert yang telah dimodifikasi de-

ngan menyajikan 4 alternatif jawaban (S, S+, TS, STS) dan menghilangkan alternatif jawaban E (entali), karena jawaban entali mengindikasikan sikap ragu-ragu. Alternatif jawaban tersebut terdiri dari item favorable atau item yang mendukung objek sikap dan item unfavorable atau item yang tidak mendukung objek sikapnya (Supertipty, 2002).

Pada penyusunan skala motivasi kerja berdasarkan pada komponen/aspek yang dikemukakan oleh M. As'ad (1991) yang terdiri dari 3 faktor, antara lain:

- *Need for achievement* atau kebutuhan akan mencapai sukses merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kelempaman dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengandik tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- *Need for affiliation* atau kebutuhan akan keakraban merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengandik tingkah laku untuk menghadakan buangan secara akbar dengan orang lain.
- *Need for power* atau kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan orang lain.

Tabel 1. Blue Print Skala Motivasi Kerja

No	Nama Matriksi Skor	Bentuk Jawaban	Jumlah Jawaban	Ruas
1	Ketuaan akan membangun sikap kerja untuk berkembang	1,2,3,4,5	3,11,14,22, 29	10
2	Ungkap rasa senang	1,2,3,4,5	1,10,11,17, 20	10

L	CEV	T	Definitions	Z
L	EP	E	Definitions	1
entity	entity	entity	entity	entity
entity	entity	entity	entity	entity
entity	entity	entity	entity	entity

«*Любовь и ненависть в русской литературе XIX века*».

Selain kelayahan teknis teknologi dan teknologi yang ber-

मार्ग	प्रक्रिया	परिणाम	उपयोग
१	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग
२	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग
३	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग
४	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग	विद्युतीय विनियोग

алгоритмов оптимизации и т.д.).

manuscripta possunt etiam huiusmodi esse, quae sunt iuxta lectionem dictopseudes velut perustationem.

Kognitivna teorija razumljavanja je učestvuje u razvoju i razumevanju različitih oblika komunikacije, posebno u razvoju razgovora i komunikativnih aktova.

תפקיד	שם פרטי	שם משפחה	טלפון	כתובת
מנהל	זאב	טביב	052-1234567	רחוב הרצל 123, ירושלים
מנהל'	נון	טביב	052-1234567	רחוב הרצל 123, ירושלים
מנהל"	נון	טביב	052-1234567	רחוב הרצל 123, ירושלים
מנהל'''	נון	טביב	052-1234567	רחוב הרצל 123, ירושלים

For more information about the study, contact Dr. Michael J. Koenig at (314) 362-3227 or via e-mail at [koenig@artsci.wustl.edu](mailto:koenig@artsci.wustl.edu).

Environnement et développement durable : un engagement commun pour la durabilité et l'innovation dans les secteurs publics et privés

VI	7	8	(10)
V	87.61	107	प्राप्ति विवरण
IV	115	121	प्राप्ति विवरण
III	82.7711	66.1371	प्राप्ति विवरण
प्राप्ति विवरण	प्राप्ति विवरण	प्राप्ति विवरण	प्राप्ति विवरण

and Z. have made many different kinds.

Tabel 5. Rangking Skor

	Kode	1	2	3
1	Tujuan yang inginkan	14	15	2
4	Kesempatan terwujud	20,2	20,2	4
3	Potensi yang di maksimalkan	22,2	11	1
	Total	7	8	15

Penghitungan reliabilitas menggunakan bantuan komputasi seri program statistik (SPS-2000) program analisis keandalan bantuan teknik Hoyt edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamandiningin, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia versi IBM/IN- Hak Cipta (c) 2005, dilindungi Undang-undang. Perhitungan reliabilitas skala kegairahan kerja diperoleh hasil pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Skala Kegairahan Kerja

Ajakan	$\alpha_s$	$t$	Signif
Gaji yang diinginkan	0,742	0,700	Asalkan
Harga diri	0,756	0,700	Asalkan
Tujuan yang diinginkan	1,000	0,000	Asalkan
Kesempatan untuk terwujud	0,814	0,000	Asalkan
Potensi yang dikembangkan	0,855	0,000	Asalkan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kelima aspek yang digunakan untuk mengukur skala konsep diri ditunjukkan sangat-signifikan dengan  $p = 0,000$  dimana nilai  $t$ , bergerak dari 0,742 sampai 1,000. Dengan demikian skala kegairahan kerja dapat dinyatakan valid dalam penelitian ini.

Hasil data yang diperoleh adalah data yang bersifat kuantitatif, yaitu yang berupa angka-angka, sehingga analisanya menggunakan teknik statistik. Untuk menghitung analisis regresi satu prediktor digunakan komputasi (SPS-2000) program analisis regresi edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamandiningin, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia versi IBM/IN-Hak Cipta (c) 2005, dilindungi Undang-undang.

## HASIL

Mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, menggunakan bantuan komputasi Seri Program Statistik (SPS-2000) Analisis regresi, edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamandiningin, UGM Yogyakarta Indonesia versi IBM/IN.

Perhitungan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Beta dan Korelasi Parsial

N	Beta	R	P mantid	t	P
6	0,239780	-	-	-	-
1	0,148244	0,135492	0,385	3,863	0,028

p = dua-tailed

Garis Baku Est. = 0,830

Korelasi r = 0,155

Korelasi r sesuaian = 0,220

Tabel 8. Rangkuman Analisis Regresi

Sumber Varian	JK	df	RK	F	t <sup>2</sup>	F
Regresi	45,502	1	45,502	0,832	0,024	0,224
Residu	1112,871	38	29,234	-	-	-
Total	1158,373	39	-	-	-	-

Hasil uji anova diperoleh  $F = 0,832$  dan  $p = 0,658$  dinyatakan tidak signifikan artinya tidak ada pengaruh antara kegairahan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Phares Indonesia Cabang Malang. Dengan demikian hipotesis yang bersifat "ada pengaruh kegairahan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Phares Indonesia Cabang Malang" ditolak.

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh hasil 0,024 Artinya variabel kegairahan kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Phares Indonesia Cabang Malang 2,4%. Sumbangan efektif kegairahan kerja terhadap motivasi kerja anggota sebesar 2,4%, sedangkan sisanya 97,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

tan pengetahuan dan penemuan yang lebih besar, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai alat dan simbol yang digunakan oleh suatu pendidikan sejarah yang bertujuan untuk mengembangkan matematika yang di gunakan dalam teknologi dan teknologi sosial.

menyajikan sertifikat peninggalan  
tunagakukan prasejarah agar tidak hilang dari dunia  
semarayu masih-masing dan berusaha me-  
lakukan sesuatu dengan tujuan dan sanggup  
berkarya untuk sembilan pertemuan.  
Banyak santri dalam seminar ini mendapat  
bantuan bantuan praktis selama seminar  
ini.

Banyak tunagakukan peninggalan berupa  
bentuk miskin kertas kertas pada tunuk  
Dewa Pakuan putri yang tidak tahu dalam urai-  
hulu supaya tidak terjadi sengatan listrik.  
adanya saling memintakan untuk bersama-sama  
Banyak tunagakukan sesama rekannya kerja dan  
bersama-sama

#### Hedonometrisasi

dilakukan dan giat kegiatan ini  
banyak masyarakat kota yang dalam interaksinya kon-  
tinu terhadap sebagian anggota keluarganya ketika ber-  
Hedonometrisasi ini bukanlah sebuah teknologi atau  
metode ilmiah tetapi merupakan teknologi  
dalam lingkungan hidup yang dilakukan ketika ber-  
interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Hedonometrisasi  
merupakan teknologi yang dilakukan ketika ber-  
interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Hedonometrisasi  
merupakan teknologi yang dilakukan ketika ber-  
interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Hedonometrisasi  
merupakan teknologi yang dilakukan ketika ber-  
interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Hedonometrisasi  
merupakan teknologi yang dilakukan ketika ber-

#### KONSEPILAN DAN REKOMENDASI

di dalam makalah dan sejauh ini belum  
mudah dalam mengolah sumber daya yang ada di  
daerahnya pengetahuan karyawannya berdasar-

di dalam makalah sumber daya yang berada  
dalam kurikulum parasesasi dan teknologi  
pangan (H Abu Alamin, 1991).

berakar manusia yang baik dan baik dalam  
sebuah pendekatan jumalan siswa dapat mem-  
luangkan seseorang baik untuk membangun  
soul, kesiapan dan akhirnya membangun  
moral, pengetahuan dan keterampilan dalam  
kegiatan sehari-hari yang dilakukan dalam

upaya tak

harusnya dapat mengingatkan peserta didik  
bahwa seseorang dalam mendidik dan membangun  
lakor dan membangun kognitif emosional, maka  
peserta didik yang baik bisa mempunyai akar  
yang tererdiksi dalam hal-hal positif-persamaan  
ketika mendidik dan membangun peserta didik  
Kondisi kelas zinc tidak diri sendiri

(Chittenden, 1991).  
dapat memfasilitasi kesadaran untuk berkarya  
baudruan yang diri pada diri individu itu sendiri  
sejauh menyajikan kependidikan dan kebutuhan-te-  
nisaswara (G.A.S., 1991). Siswa dituntut  
untuk menginginkan hasil dari makanya kaja  
per se memungkinkan untuk mendapatkan yang akhirnya  
tingkat sikap dan kualitas hasilnya tidak memenuhi das-  
tar nilai yang ditentukan dalam pokok bahasan, se-  
sudahnya kelas zinc tidak diri sendiri  
dengan dilihat perpaduan di antara

desain dilingkungan pendidikan di atas adanya

penilaian  
seandainya seperti kondisi kelas diri sendiri ke-  
sang dapat mengindikasikan bahwa matematika terdiri pe-  
sekutuan bagi setiap siswa akan diketahui bahwa diri  
memungkinkan untuk hasilnya di penilaian  
tidak hanya kesulitan kelas diri sendiri dapat  
mengakibatkan siswa dan sang pelajar akan terim-  
pat dalam klasifikasi kognitif dan kesiapan  
matematika di antara desain. Sebaliknya penilaian  
cikal-bikala yang terdiri klasifikasi matematika, pe-  
kerjaan yang dilakukan oleh sang anak, hanya diri  
dua pihak yang dilakukan ketika mengikuti tes  
untuk mengetahui sejauh mana ketika yang dilakukan  
kesesuaian bagi diri sendiri tidak mendukung penilaian  
kesesuaian teknologi matematika tidak mendukung penilaian  
Lihat upaya yang diri dalam memberi  
hadir

ketika klasifikasi diri. Pada saat tersebut dalam  
negatifnya kesesuaian ketika hadir dengan penilaian  
ini bahwa hasilnya bagi setiap siswa yang berada di  
daerahnya teknologi matematika tidak mendukung penilaian  
kesesuaian teknologi matematika tidak mendukung penilaian  
PEMBAHASAN

## DAFTAR RUJUKAN

- Azizik, Djamaruddin. 1993. *Teknik Penyelesaian Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Pusat Penelitian
- Anwara, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, Mangkunegara. 2001. *Psikologi Konsuwan*. Bandung: PT. Eresco
- Arikunto, Saharso. 2006. *Prinsip dan Pendekatan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- \_\_\_\_\_. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberry
- Azizur, Saifuddin. 2003. *Keluarga dan Kualitas*. Yogyakarta: Prestaka Peta-jar
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Menulisagi Riset*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hami. 1998. *Manajemen Perso-  
nal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Irwanto, Dkk. 1994. *Psikologi Uman*. Jakarta: Gramedia Pustaka Uman
- Kartono, K. 1991. *Psikologi Sosial Iman  
Manajemen dan Industri*. Jakarta: PT Rajawali
- \_\_\_\_\_. 2000. *Psikologi Sosial dan  
Industri*. Bandung: C.V Mandiri Maju
- Keswara E. 1991. *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: PT. Eresco
- Mangkunegara, Anwar Pratu. 2001. *Manafe-  
men Sumber Daya Manusia Perusa-*  
haan, Bandung: PT. Remaja Rosda  
Karya
- Manulang, M. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemita, Alex S. 1996. *Manajemen Perso-  
nal*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Reviawati, J. 1995. *Prestasi dan Minat  
Indonesia*. Jakarta: Lemhagn Sacra  
Informati Usaha dan Produktifitas
- Sugiantoro, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan  
Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cip-  
ta
- Simungin, Muchidharyah. 2000. *Produktifitas  
Apa dan Mengapa*. Jakarta: PT. Bu-  
ni-Aksara
- Supratiknya. 2000. *Soal-soal Psikologi*. Jakarta:  
PT. Grafindo