

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN SEMANGAT KERJA
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA (BAPPEDA SU)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Billy Kelana Pratama Mtd
NPM : 15051601060
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Agustus 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : BILLY KELANA PRATAMA MATONDANG
NPM : 1505160160
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN SEMANGAT KERJA
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

Penguji II


(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Pembimbing


(HADE CHANDRA BATUBARA, S.E., M.M.)

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BILLY KELANA PRATAMA MATONDANG
N.P.M : 1505160160
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN SEMANGAT
KERJA PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi

HADE CHANDRA BATUBARA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : BILLY KELANA PRATAMA MATONDANG
 N.P.M : 1505160160
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN SEMANGAT KERJA
 PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
 DAERAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15 FEB 2019	MELANJUTKAN BAB <u>IV</u> dan <u>V</u>		
27 FEB 2019	TULISAN DIRAPIKAN		
8 MARET 2019	HARAL DAN BAHAMAI		
27 MARET 2019	REVISI ANGGKA / KUISIONER		
25 JUNI 2019	LAKUPAN UJI VALIDITAS / REACIBILITAS, REVISI SESUAI HASIL SEMKOR PROPOSAL		
10 JULI 2019	PERSENTASE BAB <u>IV</u> dan <u>V</u> REVISI LANJUTAN		
21 JULI 2019	Masukan LUMPIRAN DAN RAPIKAN PENULISAN		
30 Juli 19	Ace Siday Meja Hijau		

Medan, Juli 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

HADE CHANDRA BATUBARA, SE, MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : BILLY KELANA PRATAMA MATONDAN
NPM : 1505160160
Konsentrasi : MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 22-12-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Billy Kelana Pratama Mtd, NPM. 15051601060 Analisis Faktor-Faktor Penilaian Semangat Kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA SU).

Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Dengan meningkatnya semangat maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan lainnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai. Indikasi dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi. Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui faktor-faktor penilaian semangat kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari 34 variabel yang dianalisa dengan model analisis faktor yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Faktor-faktor tersebut terdiri dari 6 faktor yaitu Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dengan eigenvalue 2,674, Kepuasan para Petugas dengan eigenvalue 1,015, Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat dengan eigenvalue 0,863, Rasa Pemanfaatan dengan eigenvalue 0,577, Adanya tingkat kepuasan ekonomi dengan eigenvalue 0,478, dan Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dengan eigenvalue 0,394.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Faktor Penilaian Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, dapat diselesaikan proposal yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Penilaian Semangat Kerja pada Kantor Bappeda-SU**”. Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada orang tua penulis tersayang Ayahanda Khairil Amri dan Ibunda Nelly Santi yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Hade Chandra Batubara, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah selalu membantu saya dalam urusan administrasi di perkuliahan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Adinda tersayang Mahrizka Desi Ory Lubis, S,KG yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.
11. Kepada teman satu bimbingan Dewi, Nisa, Tri, Yusuf, Irwan, Edwin, Suparlin, Nanang, Reza, Arif yang selalu menyemangati satu sama lain dan telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

12. Kepada teman bermain, belajar dan teman berjuang dari awal kuliah Akbar Reza Lubis, Alam roy, Fauzan Afdolli Mtd dan Diana yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

13. Kepada teman-teman seperjuangan kelas C Manajemen Pagi.

Penulis menyadari dalam menyusun proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan semoga proposal ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...

Wassalamu`alaikum wr.wb

Medan, Agustus 2019
Penulis

BILLY KELANA P MTD
NPM: 1505160160

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan rumusan masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritas	7
1. Semangat Kerja	7
a. Pengertian Semangat Kerja.....	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	10
c. Aspek-aspek Semangat Kerja	14
d. Indikasi Turun/Rendahnya Semangat Kerja	16
e. Indikator Semangat Kerja	18
f. Cara Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual	21

BAB III METODELOGI PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Objek Penelitian.....	22
D. Identifikasi Variabel	23
E. Definisi Operasional Variabel.....	23
F. Waktu Penelitian	24
G. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
H. Metode Pengumpulan Data.....	25
I. Teknik Analisis Data.....	29
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	32
1. Karakteristik Responden.....	33
2. Deskripsi Variabel Penelitian	34
3. Analisis Data.....	41
B. Pembahasan	51
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Waktu Penelitian.....	24
Tabel III.2 Jumlah Pegawai Bappeda SU Tahun 2018.....	25
Tabel III.3 Uji Validitas Variabel Hubungan Harmonis	27
Tabel III.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Para Petugas.....	27
Tabel III.5 Uji Validitas Variabel Terdapat Suasana dan Iklim yang Bersahabat	27
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Rasa Pemanfaatan.....	27
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Adanya Tingkat Kepuasan Ekonomi	28
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan	28
Tabel III.9 Uji Reliabilitas	29
Tabel IV.1 Skala Likert	32
Tabel IV.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	33
Tabel IV.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	34
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Hubungan Harmonis Antara Pimpinan dan Bawahan.....	35
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan para Petugas.....	36
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat	37
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Rasa Pemanfaatan.....	38

Tabel IV.9 Skor Angket Untuk Variabel Adanya Tingkat	
Kepuasan Ekonomi	39
Tabel IV.10 Skor Angket Untuk Variabel Adanya ketenangan	
jiwa, jaminankepastiansertaperlindungan	40
Tabel IV.11 KMO and Bartlett's Test	42
Tabel IV.12 Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)	42
Tabel IV.13 Communalities	43
Tabel IV.14 Total Variance Explained	45
Tabel IV.15 Component Matrix	47
Tabel IV.16 Rotated Component Matrix	49
Tabel IV.17 <i>Component Transformation Matrix</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar IV.1 Scree Plot.....	46

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan aktivitas organisasinya, khususnya dalam masa globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan. Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas instansi harus mampu memanfaatkan setiap aspek aspek sumber daya di dalam instansi seperti manusia, mesin, material, modal, metode dan sebagainya. Salah satu aspek sumber daya yang terutama adalah sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi tersebut yang berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi. Menurut Notoatmodjo (2003), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efisien apabila pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik serta semangat kerja yang tinggi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Begitu pentingnya peran pegawai maka instansi perlu memberikan semangat kerja kepada pegawai dan dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai untuk tercapainya tujuan instansi.

Menurut Siagian (2007:57) semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi. Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan produktivitas. Dengan meningkatnya semangat maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan lainnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai. Pengukuran semangat kerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran semangat kerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (ismail nawawi, 2013, hal 233).

Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi ditentukan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa kepada pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Setiap pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan sebuah organisasi atau instansi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandangnya

sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan instansi. Pegawai sebagai motor penggerak instansi dituntut bekerja lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (2002) organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya, hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan sebuah instansi. Pimpinan instansi perlu melakukan pembinaan dan pengembangan mengenai semangat kerja pegawai dengan efektif dan efisien demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu instansi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai, sedangkan semangat kerja yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit di capai.

Menurut Robbins (2003:180), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Menurut moekijat, (2003) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan

kompensansi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pemimpin, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran – saran atau aspirasi pada organisasi dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Pentingnya tujuan dalam sebuah organisasi menuntut pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, semangat kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara masih rendah. Rendahnya semangat kerja tersebut dapat dilihat dari rendahnya ketaatan pegawai terhadap jam kerja, keengganan pegawai untuk meningkatkan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, banyaknya pekerjaan yang tertunda serta kurangnya peran serta dan keikutsertaan pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat
3. Masih adanya pegawai yang keluar kantor pada waktu jam kerja

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai faktor-faktor penilaian semangat kerja di Kantor Bappeda-SU khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor penilaian semangat kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor penilaian semangat kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kepemimpinan agar instansi tersebut dapat lebih maju.

- b. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

c. Bagi pihak lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja didalam melakukan kegiatan pekerjaan harus serta merta dipelihara agar timbul motivasi bekerja sehingga pencapaian kinerja dapat diraih dengan optimal. Pemeliharaan semangat kerja didalam diri masing-masing pegawai akan timbul seiring dengan situasi yang bias muncul dari intern pegawai itu sendiri maupun dari ekstern pegawai tersebut. (Hananda, 2015, Hal 37)

Menurut Bintaro (2017:96). Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja dan kegairahan kerja.pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi. Dibawah kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas yang tinggi, hal ini hanyalah merupakan suatu pengaruh bagi produktivitas secara keseluruhan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:282) mendefinisikan semangat dan kegairahan kerja adalah suatu kondisi rohania atau prilaku induvidu, tenaga kerja, dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada

diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Menurut Zainun (2004:106) mendefinisikan semangat dan kegairahan kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang. Jika seseorang itu mempunyai semangat kerja yang tinggi, itu berarti bahwa orang tersebut berada dalam keadaan dimana kondisi mental memenuhi syarat yang dikehendaki dari orang itu.

Menurut Diana (2006) semangat kerja merupakan aspek kejiwaan yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam usaha meningkatkan hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2004:94) dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja juga dapat disimpulkan bahwa segala tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi yang lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana instansi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Alexander Leighton dalam Moekijat (2010:130) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Nitisemito (2001:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Tohardi (2002:427) semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan pada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental individu maupun kelompok yang terdapat disuatu organisasi, yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melakukan tugas atau pekerjaan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja baik dan produktif. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Semangat kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikap pegawai sehari-hari. Semangat kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya dikantor. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, penuh dengan kedisiplinan saling bekerja sama dan adanya kesenangan dalam melakukan tugas, tanggung jawab dan menjiwai setiap pekerjaan yang diberikan. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Edwin (1984:116) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja:

1. Keterjaminan pekerjaan

Karena ancaman dari perubahan teknologi, faktor ini sangat mendapat prioritas untuk banyak pegawai. Kebutuhan akan keterjaminan umum yang mendasarinya juga sangat mendapat prioritas dalam hirarki kebutuhan.

2. Teman-teman sekerja yang menyenangkan

Manajemen dapat membantu proses itu dengan program perkenalan yang direncanakan dan dilaksanakan secara hati-hati, penyediaan sarana sosialisasi melalui priode istirahat dan program rekreasi, dan dorongan untuk membentuk tim-tim kerja melalui tata letak tempat kerja yang tepat dan prosedur-prosedur yang mempertimbangkan hubungan antar manusia.

3. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan. Perlengkapan tertentu, seperti meja dan permadani, merupakan lambang-lambang status yang menunjukkan bagaimana pentingnya kedudukan seseorang

4. Kepemimpinan yang mampu dan adil

Kepemimpinan yang baik turut menjamin bahwa organisasi yang bersangkutan dan pekerjaannya akan terus hidup. Disamping itu sifat ego manusia menuntut agar seseorang menghormati orang yang memberi perintah dan pengarahan padanya adalah sangat menyakitkan hati jika

seseorang harus tunduk pada perintah dari orang lain yang dianggap tidak bermutu

5. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan

Faktor ini dapat dipenuhi oleh manajemen melalui pujian lisan atas pekerjaan yang unggul, imbalan berupa uang untuk saran-saran, dan pengakuan umum melalui pemberian hadiah, pemberitaan dalam surat-surat kabar pegawai

Danim (2004:52) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:

1. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasi, biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong untuk mencapai target kerja
2. Hubungan antar manusia dalam organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi melahirkan iklim interaktif yang menyenangkan
3. Kepemimpinan yang menyenangkan. Kepemimpinan yang demokratis jujur dan adil serta kesamaan bahasa akan membangkitkan semangat kerja pegawai, karena mereka merasakan adanya pengakuan
4. Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin konseptual. Sebaliknya, makin rendah posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin teknis
5. Kesempatan untuk meningkatkan atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong semangat kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa

dengan tampilan yang semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi

6. Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan atas tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional bekerja dalam suasana kepastian dan tidak memunculkan keraguan dan kebingungan dalam bekerja.
7. Kemampuan individu. Orang-orang yang mempunyai daya tangkap tinggi, dengan sinyal sedikit saja semangat kerjanya akan meningkat secara instan.
8. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat semangat kerja.
9. Dinamika lingkungan. Faktor lingkungan fisik maupun non fisik, akan menentukan apakah seseorang akan terdorong untuk tampil dengan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya.
10. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang

Menurut Zainun (2004:172) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyatakan munculnya semangat kerja.faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya

3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis nilai lainya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Selanjutnya Hasibuan (2005:112) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan rasa aman dan kedudukan yang lebih tinggi dalam masyarakat.
2. Menyangkut keputusan terhadap pekerjaan, misalnya minat kerja, peluang untuk maju, dan prestasi didalam organisasi.
3. Menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Dari paparan beberapa faktor diatas dapat diartikan bahwa semangat kerja tergantung pada pengharapan realistis. Semakin lingkungan kerja itu menjanjikan atau memberi pengharapan akan adanya peningkatan/kemajuan bagi diri pegawai, semangat kerja pegawai tersebut akan semakin tinggi, demikian sebaliknya dapat terjadi. Maka dari setiap penyelidikan semangat kerja pertama-tama harus

merumuskan apakah yang diharapkan oleh pegawai dari pekerjaannya dan bagaimana pengharapan itu muncul.

Untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai oleh organisasi menjadi hal mendasar untuk meningkatkan semangat kerja dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai dan munculnya semangat kerja pegawai maka prestasi dan motivasi kerjapun akan meningkat.

c. Aspek-aspek semangat kerja

Menurut Domi (1993:62), beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian dalam rangka peningkatan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai antara lain:

1. Pembinaan disiplin.
2. Perkembangan kepribadian.
3. Mengikut sertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan karena yang menyangkut pengembangan karier dan masa depannya.
4. Memberikan pengharagaan yang wajar terhadap prestasi kerja yang tinggi.
5. Mengelola konflik dan kompetisi.
6. Menciptakan saling menghormati antar pegawai.
7. Kesempatan promosi dan pengembangan diri.
8. Pengertian pimpinan terhadap pegawainya yang mengalami masalah pribadi.
9. Adanya jaminan perlakuan yang adil dan obyektif.

10. Memberikan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan atau bobot kerja, prestasi.

11. Menempatkan pegawai pada kedudukan yang tepat.

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena didalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja menurut Bintoro (2017:97) ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kekuatan untuk melawan frustasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilikin sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran didalam pekerjaannya.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para pegawai akan saling kerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan jadi semangat kerja disini

menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

d. Indikasi Turun/Rendahnya Semangat dan Kegairahan Kerja

Menurut Nitisemito (1982: 160) indikasi-indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain adalah:

1. Turun/Rendahnya Produktivitas Kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Untuk dapat mengetahui rendahnya produktivitas kerja, maka kita harus dapat membuat standar kerja. Dengan standar kerja ini kita dapat mengetahui apakah produktivitas kerja rendah atau tidak.

2. Tingkat Absensi yang Naik/Tinggi

Pada umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja. Apalagi bilamana kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apalagi bilamana waktu yang luang tersebut dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

3. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bilamana semangat dan kegairahan kerja turun. Sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang

timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi pada tingkat tertentu membiarkan begitu saja bukanlah tindakan bijaksana yang akan dapat merugikan instansi dengan segala akibatnya yang tidak kita inginkan.

4. Tuntutan yang Seringkali Terjadi

Sering terjadi tuntutan juga sebetulnya merupakan indikasi semangat dan kegairahan kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu bilamana dalam suatu instansi sering terjadi tuntutan maka instansi tersebut harus waspada. Sering terjadi tuntutan juga sebetulnya merupakan indikasi semangat dan kegairahan kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu bilamana dalam suatu instansi sering terjadi tuntutan maka instansi tersebut harus waspada. Mungkin tuntutan tersebut terjadi bukan merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja, tapi karena kekuatan politik. Meskipun demikian seringkali terjadi tuntutan adalah merupakan indikasi yang cukup kuat adanya semangat dan kegairahan kerja yang menurun.

Untuk memecahkan persoalan tersebut maka instansi harus dapat menemukan penyebab dari turunnya semangat dan kegairahan kerja

tersebut. Pada prinsipnya turunnya semangat dan kegairahan kerja disebabkan karena ketidakpuasan dari para pegawai. Sumber ketidakpuasan dapat bersifat material dan non material. Yang bersifat material misalnya : rendahnya upah yang diterima, fasilitas yang minim dan lain-lain. Sedangkan yang bersifat non material misalnya : penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk partisipasi dan lain-lain.

e. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai dapat diukur dari beberapa faktor menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 221). Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Presensi/Absensi

Absensi merupakan tingkat kehadiran maupun tingkat ketidakhadiran dari para pegawai pada suatu instansi atau organisasi. Presensi atau kehadiran merupakan bagian dari disiplin kerja yang berhubungan dengan waktu kerja.

3. Kerjasama

Dengan adanya kerjasama maka setiap tugas yang diberikan akan mampu diselesaikan dengan cepat karena adanya saling ketergantungan saling membantu diantara anggota organisasi

4. Kepuasan kerja

Terdiri dari beberapa indikator kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

f. Cara Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja

Setiap instansi selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan instansi tersebut. Timbul pertanyaan disini bagaimana cara meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin. Hal ini penting, sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih suatu cara yang paling tepat untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin. Menurut Nitisemito (1982:170) cara meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut:

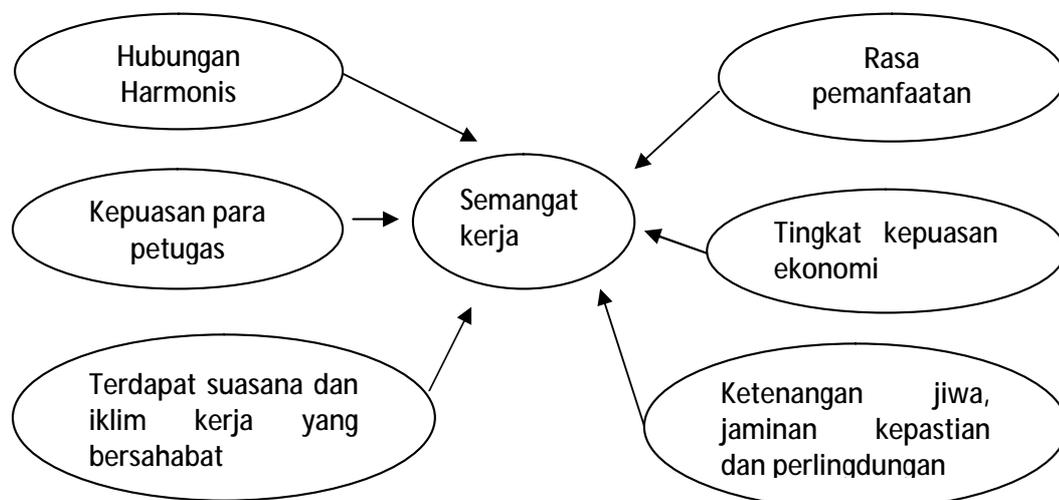
1. Gaji yang cukup. Setiap instansi seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya.
2. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. Setiap instansi bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan

bagi pegawainya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.

3. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar yang hasilnya tidak memuaskan.
4. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju. Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat dan gairah kerja untuk mencapai tujuan instansi.
5. Mengusahakan pegawai mempunyai loyalitas. Kesetiaan atau loyalitas pegawai pada instansi dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat dan gairah kerja. Adapun caranya dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk ikut serta dalam instansi yang bersangkutan dan sebagainya.
6. Harga diri perlu mendapatkan perhatian. Pemimpin berusaha harus dapat menghargai diri pegawainya bila mereka ingin dihargai. Orang akan lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah akan tetapi dihargai daripada dengan gaji yang tinggi tetapi instansi tersebut merendahkan mereka.
7. Mengajak pegawai untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada instansi. Apabila pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka pegawai perlu diajak berunding.

8. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan, untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, instansi dalam melaksanakan program pensiun bagi pegawai.
9. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai. Memberikan suasana santai bagi pegawai dimaksudkan agar pegawai tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaannya tiap hari.
10. Memperhatikan kebutuhan rohani. Selain kebutuhan materi yang cukup, maka mereka membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.
11. Pemberiaan insentif yang terarah. Kita akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para pegawai yang menunjukkan kelebihan prestasinya. Cara seperti itu sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para pegawai. Tentu saja cara seperti itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

B. Kerangka Konseptual



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Analisis data menggunakan statistik deskriptif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang beralamat di jalan pangeran diponegoro no. 21A adapun yang melatar belakangi pemilihan lokasi ini adalah karena hasil observasi dan wawancara pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara ditemukan masalah tentang semangat kerja pegawai dan di kantor tersebut belum pernah dilakukannya penelitian.

C. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

D. Identifikasi variabel

Variabel dalam analisis faktor diklarifikasikan sebagai dependent dan independent variabel. Analisis faktor adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengurangi data tanpa kehilangan informasi yang penting. Adapun variabel – variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan (V1)
2. Kepuasan pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya (V2)
3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat (V3)
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi (V4)
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis nilai lainnya yang memadai (V5)
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan (V6)

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran. Masing masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan (V1) adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi.
2. Kepuasan pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya (V2) adalah pegawai menyukai tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu
3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat (V3) adalah lingkungan kerja yang nyaman, tenang, damai, serta rekan kerja yang bersahabat.

G. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:50), populasi merupakan totalitas seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Bappeda-SU yang berjumlah 108 orang.

Menurut Sugiyono (2008:62) sampel adalah seluruh atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai di Bappeda-SU yang berjumlah 108 orang. (Tabel 2)

Tabel III.2
Jumlah Pegawai Bappeda Prov Sumut Tahun 2018

No	Bagian	Populasi
1	Sekretariat	31
2	Ekonomi & Kemaritiman/SDA	15
3	SDM/SOSBUD	18
4	Sarana/Prasarana	22
5	Perenbang	22
Jumlah		108

Sumber : Bappeda Prov Sumut

H. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode – metode sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Beberapa data yang diperoleh melalui observasi adalah permasalahan – permasalahan yang dijadikan objek penelitian.

2. Angket (Questioner)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai instansi. Pedoman penilaian masing-masing pertanyaan yang diajukan menggunakan skala likert, yang setiap instrument mempunyai 5 alternatif jawaban.

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang setuju/KS	3
Tidak setuju/TS	2
Sangat tidak setuju/STS	1

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan realibitas pertanyaan, yaitu :

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun secara tepat. Menurut Sugioyono (2016) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur suatu penelitian.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor nilai total (dinyatakan tidak valid).

Tabel III.3
Uji Validitas Variabel Hubungan Harmonis

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P1	0,833	0,361	Valid
P2	0,677	0,361	Valid
P3	0,887	0,361	Valid
P4	0,500	0,361	Valid
P5	0,548	0,361	Valid
P6	0,639	0,361	Valid

Tabel III.4
Uji Validitas Variabel Kepuasan Para Petugas

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P7	0,551	0,361	Valid
P8	0,478	0,361	Valid
P9	0,505	0,361	Valid
P10	0,555	0,361	Valid
P11	0,532	0,361	Valid
P12	0,468	0,361	Valid

Tabel III.5
Uji Validitas Variabel Terdapat Suasana dan Iklim yang Bersahabat

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P13	0,665	0,361	Valid
P14	0,410	0,361	Valid
P15	0,495	0,361	Valid
P16	0,363	0,361	Valid
P17	0,555	0,361	Valid
P18	0,472	0,361	Valid

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel Rasa Pemanfaatan

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P19	0,503	0,361	Valid
P20	0,819	0,361	Valid
P21	0,623	0,361	Valid
P22	0,827	0,361	Valid

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Adanya Tingkat Kepuasan Ekonomi

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P23	0,532	0,361	Valid
P24	0,774	0,361	Valid
P25	0,558	0,361	Valid
P26	0,672	0,361	Valid
P27	0,415	0,361	Valid
P28	0,595	0,361	Valid

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P29	0,674	0,361	Valid
P30	0,443	0,361	Valid
P31	0,497	0,361	Valid
P32	0,565	0,361	Valid
P33	0,481	0,361	Valid
P34	0,535	0,361	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dari 34 item diatas ternyata semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan, Kepuasan para petugas, Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat, Rasa pemanfaatan, Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, hal ini disebabkan karena semua data item untuk r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto:2005). Kriteria pengambilan keputusan adalah Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$

Tabel III.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
X1	0,868	6
X2	0,765	6
X3	0,746	6
X4	0,843	4
X5	0,823	6
X6	0,776	6

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien Alpha Cronbach's sebesar 0,868 untuk variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan, 0,765 untuk variabel Kepuasan para petugas, 0,746 untuk variabel Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat, 0,843 untuk variabel Rasa pemanfaatan, 0,823 untuk variabel Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan 0,776 untuk variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan yang menunjukkan nilainya lebih besar dari nilai cronbach alpha $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan hasil pengukuran variabel-variabel yang reliabel dapat digunakan pada analisis selanjutnya yaitu analisis faktor.

I. Teknik analisis data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis multivariat yaitu analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis untuk menemukan variabel baru yang disebut faktor yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah variabel asli yang tidak berkorelasi satu sama lainnya (tidak terjadi multicollinearity), variabel baru tersebut memuat sebanyak mungkin informasi yang terkandung dalam variabel asli (Supranto, 2004).

1. Membuat matrik

Semua data akan diolah akan menghasilkan matrik korelasi. Matrik korelasi dapat didefinisikan variabel – variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel yang lain, sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Untuk menguji ketepatan model analisis faktor, maka dapat digunakan *barlett's test of sphericity* yang dipakai untuk menguji bahwa variabel – variabel dalam sampel berkorelasi. Hasil *barlett's test of sphericity* menunjukkan apakah hubungan antara variabel-variabel signifikan atau tidak. Statistic lain yang berguna adalah pengukuran kelayakan sampel *kaiser mayer olkin* (KOM). Analisis faktor dianggap layak jika bersama KMO nilainya minimal 0,50 bersama ini digunakan untuk mengukur derajat korelasi antara variabel dengan kriteria Measure of Sampling Adequacy (MSA) $\geq 0,50$.

2. Menentukan jumlah faktor

Variabel disusun kembali berdasarkan pada korelasi hasil langkah pada butir dua untuk menentukan faktor yang diperlukan untuk mewakili data. Untuk menentukan beberapa faktor yang dapat diterima secara empirik dapat berdasarkan besarnya eigenvalue setiap faktor yang muncul. Semakin besar eigenvalue setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor ini yang dipilih adalah faktor yang mempunyai eigenvalue sama dengan atau lebih dari satu.

3. Rotasi faktor

Hasil penyederhanaan faktor dalam matrik faktor memperlihatkan hubungan antara faktor dengan variabel individual, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit diinterpretasikan. Dengan menggunakan rotasi faktor matrik, matrik faktor ditransformasikan ke dalam matrik yang lebih sederhana sehingga mudah untuk diinterpretasikan. Dalam perilaku ini digunakan rotasi varimax.

4. Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengelompokkan variabel yang mempunyai faktor loading tinggi ke dalam faktor tersebut. Untuk menginterpretasikan hasil penelitian ini, faktor loading minimal 0,5. Variabel yang mempunyai faktor loading kurang dari 0,5 dikeluarkan dari model.

5. Menentukan ketepatan model

Tahap terakhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik Principal Component Analysis (PCA) yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi. Dalam penelitian ini, untuk mempermudah proses perhitungan dan untuk mendapat hasil perhitungan yang akurat dalam analisis data, penelitian menggunakan bantuan alat hitung berupa program SPSS Windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan (X1), 6 pernyataan untuk variabel Kepuasan para Petugas (X2), 6 pernyataan untuk variabel Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat (X3), 4 pernyataan untuk variabel Rasa Pemanfaatan (X4), 6 pernyataan untuk variabel adanya tingkat kepuasan ekonomi (X5) dan 6 pernyataan untuk variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan (X6). Angket yang disebarakan kepada 108 orang pegawai kantor BAPPEDA-SU sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan (X1), Kepuasan para Petugas (X2), Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat (X3), Rasa Pemanfaatan (X4), adanya tingkat kepuasan ekonomi (X5) dan Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan (X6).

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di Kantor BAPPEDA-SU Kota Medan untuk tahun 2017.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	69	64
2	Perempuan	39	36
	Total	108	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Dari tabel diatas dapat di deksripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 64% atau sebanyak 69 orang sedangkan perempuan hanya 36% atau sebanyak 39 orang.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	31-40 tahun	13 orang	12 %
2	41-50 tahun	43 orang	39 %
3	51-60 tahun	50 orang	46 %
4	61-70 tahun	4 orang	3 %
	Total	108 orang	100 %

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Dari tabel diatas dapat dideksripsi bahwa usia yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 31-40 tahun dengan nilai 12 % atau sebanyak 13 orang, untuk usia 41-50 tahun dengan nilai 39 % atau sebanyak orang 43 orang, untuk usia 51-60 tahun dengan nilai 46 % atau sebanyak 50 orang dan untuk usia 61- 70 dengan nilai 3 % atau sebanyak 4 orang.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	D-III	2 orang	1,9%
2	Strata-1	46 orang	42,6%
3	Strata-2	54 orang	50%
4	Strata-3	6 orang	5,5%
	Total	108 orang	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Dari tabel diatas dapat dideksripsikan bahwasannya tingkat pendidikan yang terbanyak (mayoritas) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada ditingkat pendidikan D-III sebesar 1,9% atau sebanyak 2 orang dan S1 sebesar 42,6% atau sebanyak 46 orang dan S2 sebesar 50% atau sebanyak 54 orang dan S3 sebesar 5,5% atau sebanyak 6 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini analisi sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

1) Variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan (X1)

Variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan pada penelitian in diukur melalui 6 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan (X1) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5:

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	29,6	70	64,8	6	5,6	0	0	0	0	108	100
2	13	12	86	79,6	9	8,3	0	0	0	0	108	100
3	42	38,9	66	61,1	0	0	0	0	0	0	108	100
4	32	29,6	73	67,6	3	2,8	0	0	0	0	108	100
5	27	25	81	75	0	0	0	0	0	0	108	100
6	24	22,2	72	66,7	12	11,1	0	0	0	0	108	100

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan 1, mayoritas responden menjawab setuju dengan 70 orang atau 64,8%.
- b) Jawaban responden tentang pernyataan 2, mayoritas responden menjawab setuju dengan 86 orang atau 79,6%.
- c) Jawaban responden tentang pernyataan 3, mayoritas responden menjawab setuju dengan 66 orang atau 61,1%.
- d) Jawaban responden tentang pernyataan 4, mayoritas responden menjawab setuju dengan 73 orang atau 76,6%.
- e) Jawaban responden tentang pernyataan 5, mayoritas responden menjawab setuju dengan 81 orang 75%.
- f) Jawaban responden tentang pernyataan 6, mayoritas responden menjawab setuju dengan 72 orang 66,7%. Kesimpulan secara umum bahwa faktor hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan pada kantor BAPPEDA-SU cukup tinggi, artinya hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan tingkat semangat kerja pegawai pada kantor BAPPEDA-SU, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

2) Variabel Kepuasan para Petugas (X2)

Variabel Kepuasan para Petugas pada penelitian ini diukur melalui 6 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kepuasan para Petugas (X2) dapat dijelaskan pada tabel IV.6 berikut ini:

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan para Petugas

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	34,3	69	63,9	2	1,9	0	0	0	0	108	100
2	30	27,8	71	65,7	7	6,5	0	0	0	0	108	100
3	35	32,4	73	67,6	0	0	0	0	0	0	108	100
4	10	9,3	71	65,7	27	25	0	0	0	0	108	100
5	5	4,6	59	54,6	44	40,7	0	0	0	0	108	100
6	9	8,3	67	62	32	29,6	0	0	0	0	108	100

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan 1, mayoritas responden menjawab setuju dengan 69 orang atau 63,9%.
- b) Jawaban responden tentang pernyataan 2, mayoritas responden menjawab setuju dengan 71 orang atau 65,7%.
- c) Jawaban responden tentang pernyataan 3, mayoritas responden menjawab setuju dengan 73 orang atau 67,6%.
- d) Jawaban responden tentang pernyataan 4, mayoritas responden menjawab setuju dengan 71 orang atau 65,7%.
- e) Jawaban responden tentang pernyataan 5, mayoritas responden menjawab setuju dengan 59 orang 54,6%.
- f) Jawaban responden tentang pernyataan 6, mayoritas responden menjawab setuju dengan 67 orang 62%. Kesimpulan secara variabel kepuasan para

petugas pada kantor BAPPEDA-SU sudah tinggi, artinya kepuasan para petugas di kantor tersebut sudah cukup tinggi, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju diatas 50%.

3) Variabel Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat (X3)

Variabel Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat pada penelitian ini diukur melalui 6 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat (X3) dapat dijelaskan pada tabel IV.7 barikut ini.

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Terdapat suasana dan iklim yang bersahabat

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	1,9	3	2,8	67	62	34	31,5	2	1,9	108	100
2	0	0	5	4,6	68	63	33	30,6	2	1,9	108	100
3	24	22,2	77	71,3	7	6,5	0	0	0	0	108	100
4	20	18,5	79	73,1	9	8,3	0	0	0	0	108	100
5	26	24,1	79	73,1	3	2,8	0	0	0	0	108	100
6	18	16,7	82	75,9	8	7,4	0	0	0	0	108	100

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang pernyataan 1, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan 67 orang atau 62%.
- b) Jawaban responden tentang pernyataan 2, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan 68 orang atau 63%.
- c) Jawaban responden tentang pernyataan 3, mayoritas responden menjawab setuju dengan 77 orang atau 71,3%.
- d) Jawaban responden tentang pernyataan 4, mayoritas responden menjawab setuju dengan 79 orang atau 73,1%

- e) Jawaban responden tentang pernyataan 5, mayoritas responden menjawab setuju dengan 79 orang atau 73,1%
- f) Jawaban responden tentang pernyataan 6, mayoritas responden menjawab setuju dengan 82 orang 75,9%.
- 4) Variabel Rasa Pemanfaatan (X4)

Variabel Rasa Pemanfaatan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Rasa Pemanfaatan (X4) dapat dijelaskan pada tabel IV.8 berikut ini.

Tabel IV. 8
Skor Angket Untuk Variabel Rasa Pemanfaatan

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	3,7	48	44,4	45	41,7	10	9,3	1	0,9	108	100
2	17	15,7	75	69,4	16	14,8	0	0	0	0	108	100
3	14	13	75	69,4	19	17,6	0	0	0	0	108	100
4	20	18,5	79	73,1	9	8,3	0	0	0	0	108	100

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang pernyataan 1, mayoritas responden menjawab setuju dengan 48 orang atau 44,4%.
- b) Jawaban responden tentang pernyataan 2, mayoritas responden menjawab setuju dengan 75 orang atau 69,4%.
- c) Jawaban responden tentang pernyataan 3, mayoritas responden menjawab setuju dengan 75 orang atau 69,4%.
- d) Jawaban responden tentang pernyataan 4, mayoritas responden menjawab setuju dengan 79 orang atau 73,1%

5) Variabel Adanya Tingkat Kepuasan Ekonomi (X5)

Variabel Adanya Tingkat Kepuasan Ekonomi pada penelitian ini diukur melalui 6 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan Adanya Tingkat Kepuasan Ekonomi (X5) dapat dijelaskan pada tabel IV.9 berikut ini.

Tabel IV. 9
Skor Angket Untuk Variabel Adanya Tingkat Kepuasan Ekonomi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	22,2	74	68,5	10	9,3	0	0	0	0	108	100
2	18	16,7	89	82,4	1	0,9	0	0	0	0	108	100
3	3	2,8	42	38,9	53	49,1	10	9,3	0	0	108	100
4	7	6,5	56	51,9	44	40,7	1	0,9	0	0	108	100
5	12	11,1	96	88,9	0	0	0	0	0	0	108	100
6	5	4,6	90	83,3	13	12	0	0	0	0	108	100

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang pernyataan 1, mayoritas responden menjawab setuju dengan 74 orang atau 68,5%.
- b) Jawaban responden tentang pernyataan 2, mayoritas responden menjawab setuju dengan 89 orang atau 82,4%.
- c) Jawaban responden tentang pernyataan 3, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan 53 orang atau 49,1%.
- d) Jawaban responden tentang pernyataan 4, mayoritas responden menjawab setuju dengan 56 orang atau 51,9%.
- e) Jawaban responden tentang pernyataan 5, mayoritas responden menjawab setuju dengan 96 orang atau 88,9%.
- f) Jawaban responden tentang pernyataan 6, mayoritas responden menjawab setuju dengan 90 orang 83,3%.

6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan (X6)

Variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan pada penelitian ini diukur melalui 6 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan (X6) dapat dijelaskan pada tabel IV.10 berikut ini.

Tabel IV. 10
Skor Angket Untuk Variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	24,1	57	52,8	25	23,1	0	0	0	0	108	100
2	22	20,4	63	58,3	23	21,3	0	0	0	0	108	100
3	22	20,4	70	64,8	16	14,8	0	0	0	0	108	100
4	47	43,5	60	55,6	1	0,9	0	0	0	0	108	100
5	11	10,2	93	86,1	4	3,7	0	0	0	0	108	100
6	9	8,3	68	63,0	29	26,9	2	1,9	0	0	108	100

Sumber : Hasil SPSS 21.0 Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang pernyataan 1, mayoritas responden menjawab setuju dengan 57 orang atau 52,8%.
- b) Jawaban responden tentang pernyataan 2, mayoritas responden menjawab setuju dengan 63 orang atau 58,3%.
- c) Jawaban responden tentang pernyataan 3, mayoritas responden menjawab setuju dengan 70 orang atau 64,8%.
- d) Jawaban responden tentang pernyataan 4, mayoritas responden menjawab setuju dengan 60 orang atau 55,6%
- e) Jawaban responden tentang pernyataan 5, mayoritas responden menjawab setuju dengan 93 orang atau 86,1%

f) Jawaban responden tentang pernyataan 6, mayoritas responden menjawab setuju dengan 68 orang 63%.

3. Analisis Data

a. Uji Analisis Faktor

Analisis faktor adalah kajian tentang saling ketergantungan antara variabel-variabel, dengan tujuan untuk menemukan himpunan variabel-variabel baru, yang lebih sedikit jumlahnya daripada variabel semula. Prosedur dalam analisis faktor yaitu melakukan pemilihan variabel menggunakan uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA), *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test of Sphericity*, melakukan pembentukan faktor dengan menggunakan metode *principal component* yang meliputi penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor, interpretasi hasil analisis faktor berdasarkan signifikansi *factor loading*, melakukan validasi hasil analisis faktor dengan membagi sampel keseluruhan menjadi dua bagian yang sama banyak kemudian dilakukan pembentukan faktor dengan menggunakan metode yang sama yaitu *principal component*.

a) *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Measure of Sampling Adequacy (MSA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *anti-image correlation matriks*. Jika nilai MSA lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Apabila terdapat nilai MSA dari variabel-variabel awal yang kurang dari 0,5 harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAny terkecil dan tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya. Apabila nilai KMO

antara 0,5 sampai 1 dan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* ini kurang dari level signifikansi (α) yang digunakan dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat digunakan (Putu Novianti:2015). Dari output SPSS 21.0 diperoleh nilai KMO sebesar 0,755 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 6 variabel tersebut. Berikut ini adalah tabel Hasil KMO dan *Bartlett's Test of Sphericity*.

**Tabel IV. 11KMO and Bartlett's Test
KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.755
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	142.734
	Df	15
	Sig.	.000

Apabila terdapat nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dari variabel-variabel awal yang kurang dari 0,5 harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAnyanya terkecil dan tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya. Dari hasil output menggunakan SPSS 21 diperoleh nilai MSA sebagai berikut:

**Table IV.12
Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)**

Variabel	<i>Anti-Image Correlationmatriks</i>
X1	0,777
X2	0,762
X3	0,710
X4	0,736
X5	0,766
X6	0,750

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti,2019

Melalui output SPSS 21 dapat dilihat bahwa enam variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan (X1), Kepuasan para petugas (X2), Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat (X3), Rasa pemanfaatan (X4), Adanya tingkat kepuasan ekonomis (X5) dan Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan (X6) semua memenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

b) Communities

Pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam prosentase) dari suatu faktor/variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut ini:

Tabel IV. 13
Communalities

	Initial	Extraction
		n
Hubungan Harmonis	1.000	.610
Kepuasan Pegawai	1.000	.647
Terdapat Suasana dan iklim Bersahabat	1.000	.799
Rasa Pemanfaatan	1.000	.323
Kepuasan Ekonomi	1.000	.696
Ketenangan Jiwa	1.000	.614

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan, angkanya adalah 0,610.

Hal ini berarti sekitar 61% varians dari variabel Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

- b. Kepuasan para petugas, angkanya adalah 0,647. Hal ini berarti sekitar 64,7% varians dari variabel Kepuasan para petugas bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- c. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat, angkanya adalah 0,799. Hal ini berarti sekitar 79,9% varians dari variabel Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- d. Rasa pemanfaatan, angkanya adalah 0,323. Hal ini berarti sekitar 32,3 % varians dari variabel Rasa pemanfaatan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis, angkanya adalah 0,696. Hal ini berarti sekitar 69,6 % varians dari variabel Adanya tingkat kepuasan ekonomis bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan, angkanya adalah 0,614. Hal ini berarti sekitar 61,4 % varians dari variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Jadi dari analisis diatas berarti semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

c) Eigenvalue

Berdasarkan hasil output dari tabel Total Variance Explained, ada 6 komponen (component) yang dimasukkan dalam analisis faktor, yakni variabel hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan, kepuasan para petugas, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat, rasa pemanfaatan, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta

perlindungan. Dengan masing-masing variabel mempunyai varians 1, maka total varians adalah $6 \times 1 = 6$.

Tabel IV. 14

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.674	44.569	44.569	2.674	44.569	44.569	2.105	35.087	35.087
2	1.015	16.916	61.484	1.015	16.916	61.484	1.584	26.397	61.484
3	.863	14.376	75.860						
4	.577	9.611	85.471						
5	.478	7.971	93.442						
6	.394	6.558	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- 1) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 1 faktor, maka: $2,674/6 \times 100\% = 44,57 \%$
- 2) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 2 faktor, maka: $1,015/6 \times 100\% = 16,92 \%$
- 3) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 3 faktor, maka: $0,863/6 \times 100\% = 14,38 \%$
- 4) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 4 faktor, maka: $0,577/6 \times 100\% = 9,61 \%$
- 5) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 5 faktor, maka: $0,478/6 \times 100\% = 7,97 \%$
- 6) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 6 faktor, maka: $0,394/6 \times 100\% = 6,55 \%$

Total kumulatif (cumulative) kedua faktor adalah 100% dari variabilitas ke 6 variabel asli tersebut ($44,57 \% + 16,92 \% + 14,38 \% + 9,61 \% + 7,97 \% + 6,55 \% = 100\%$).

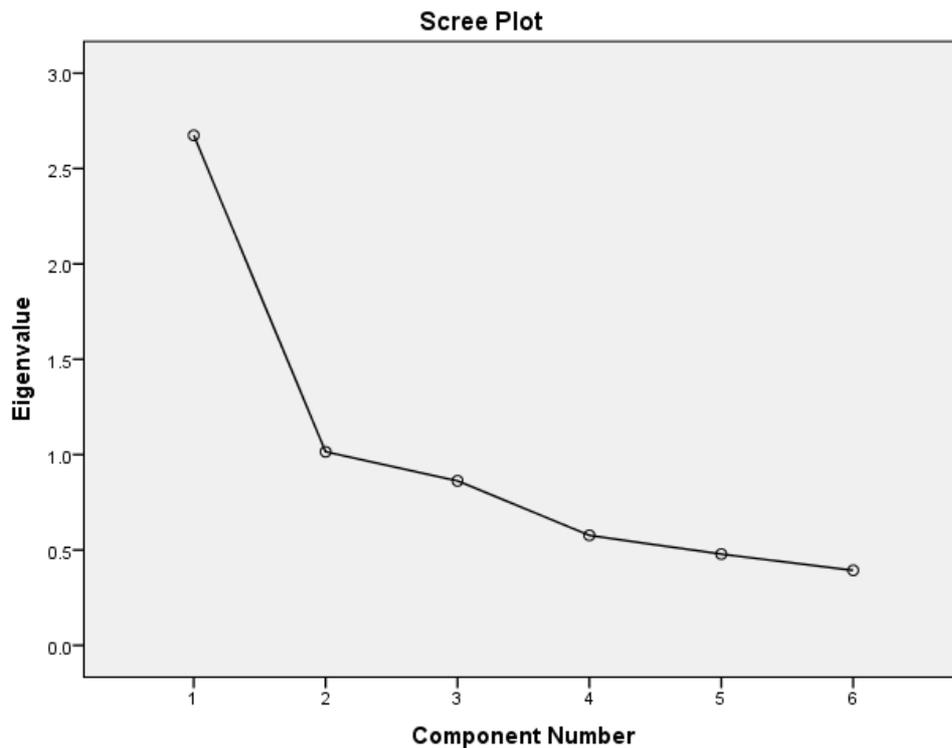
Eigenvalues menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 6 variabel yang dianalisis. Apabila nilai *eigenvalues* ≥ 1 menunjukkan bahwa faktor adalah baik untuk meringkas seluruh faktor.

Dari tabel di atas terlihat bahwa faktor hanya ada 2 faktor yang baik telah terbentuk, yakni komponen ke-1 dan ke-2 karena nilai *eigenvalues* ≥ 1 . Sedangkan faktor ke-3 sampai ke-6 nilai *eigenvalues* < 1 .

d) Scree Plot

Scree plot merupakan suatu plot nilai eigen terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana scree plot mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika scree plot mulai terlihat mendatar. Pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa scree plot mulai mendatar pada ekstraksi variabel-variabel awal.

Gambar. IV.1



e) **Component Matrix****Tabel IV. 15****Component Matrix^a**

	Component	
	1	2
Hubungan Harmonis	.741	.248
Kepuasan Pegawai	.804	.004
Terdapat Suasana dan iklim Bersahabat	.507	.736
Rasa Pemanfaatan	.537	-.188
Kepuasan Ekonomi	.583	-.597
Ketenangan Jiwa	.770	-.145

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Proses penentuan faktor mana akan masuk ke faktor yang mana, dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Apabila korelasi faktor $\geq 0,5$ (baik positif maupun negatif) maka berarti korelasi kuat.

1. Korelasi antar variabel hubungan harmonis dengan faktor 1 adalah + 0,741 (korelasi kuat karena diatas 0,5)
2. Korelasi antar variabel hubungan harmonis dengan faktor 2 adalah + 0,248 (korelasi lemah karena dibawah 0,5)
3. Korelasi antar variabel kepuasan para petugas dengan faktor 1 adalah + 0,804 (korelasi kuat karena diatas 0,5)
4. Korelasi antar variabel kepuasan para petugas dengan faktor 2 adalah + 0,004 (korelasi lemah karena dibawah 0,5)
5. Korelasi antar variabel Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan faktor 1 adalah +0,507 (korelasi kuat karena diatas 0,5)
6. Korelasi antar variabel Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan faktor 2 adalah +0,736 (korelasi kuat karena diatas 0,5)

7. Korelasi antar variabel rasa pemanfaatan dengan faktor 1 adalah $+0,537$ (korelasi kuat karena diatas 0,5)
8. Korelasi antar variabel rasa pemanfaatan dengan faktor 2 adalah $-0,118$ (korelasi lemah karena dibawah 0,5, tanda negative hanya menunjukkan arah korelasi)
9. Korelasi antar variabel adanya kepuasan tingkat ekonomi dengan faktor 1 adalah $+0,583$ (korelasi kuat karena diatas 0,5)
10. Korelasi antar variabel adanya kepuasan tingkat ekonomi dengan faktor 2 adalah $-0,597$ (korelasi kuat karena diatas 0,5, tanda negative hanya menunjukkan arah korelasi)
11. Korelasi antar variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan ekonomi dengan faktor 1 adalah $+0,770$ (korelasi kuat karena diatas 0,5)
12. Korelasi antar variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan ekonomi dengan faktor 2 adalah $-0,145$ (korelasi kuat karena diatas 0,5, tanda negative hanya menunjukkan arah korelasi)

f) Rotated Component Matrix

Tujuan rotasi untuk memperjelas komponen yang masuk ke dalam faktor tertentu.

Tabel IV. 16

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Hubungan Harmonis	.456	.634
Kepuasan Pegawai	.649	.474
Terdapat Suasana dan iklim Bersahabat	-.020	.894
Rasa Pemanfaatan	.545	.162
Kepuasan Ekonomi	.822	-.142
Ketenangan Jiwa	.709	.333

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Matrix hasil proses rotasi (*rotated component matrix*) memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Terlihat bahwa *factor loadings* yang dulunya kecil semakin diperkecil, dan *factor loadings* yang besar semakin diperbesar.

1. Untuk variabel hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan : variabel ini masuk faktor 2, karena *factor loading* dengan faktor 2 paling besar (0,634)
2. Untuk variabel kepuasan para petugas : variabel ini masuk faktor 1, karena *factor loading* dengan faktor 1 paling besar (0,649)
3. Untuk variabel terdapat suasana dan iklim yang bersahabat : variabel ini masuk faktor 2, karena *factor loading* dengan faktor 2 paling besar (0,894)
4. Untuk variabel rasa pemanfaatan : variabel ini masuk faktor 1, karena *factor loading* dengan faktor 1 paling besar (0,545)

5. Untuk variabel adanya tingkat kepuasan ekonomi : variabel ini masuk faktor 1, karena *factor loading* dengan faktor 1 paling besar (0,822)
6. Untuk variabel Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan: variabel ini masuk faktor 1, karena *factor loading* dengan faktor 1 paling besar (0,709)

g) Component Transformation Matrix

Tabel IV.17

Component Transformation Matrix

Componen t	1	2
1	.811	.586
2	-.586	.811

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Dari tabel Component Transformation Matrix, terlihat angka-angka yang ada pada diagonal, antara Component 1 dengan 1, Component 2 dengan 2. Terlihat kedua angka jauh diatas 0,5 (0,811 dan 0,811). Hal ini membuktikan kedua faktor (Component) yang terbentuk sudah tepat, karena mempunyai korelasi yang tinggi. Setelah dilakukan proses reduksi dengan menggunakan analisis faktor, ternyata faktor-faktor penilaian semangat kerja karyawan pegawai BAPPEDA-SU terdiri dari 2 faktor utama yaitu faktor Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dan kepuasan para petugas. Dari hasil penelitian berdasarkan tabel Component Transformation Matrix, maka faktor-faktor tersebut berkorelasi tinggi. Hal ini berarti bahwa faktor tersebut saling berhubungan antar yang satu dengan yang lain sehingga sangat berpengaruh terhadap faktor lain.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa yang membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dapat diantaranya dari faktor Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dan kepuasan para petugas. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil uji statistik untuk faktor Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dan kepuasan para petugas dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO yang signifikan Bartlett's Test of Sphericitynya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan enam variabel tersebut. Dan untuk ke dua variabel masing-masing mempunyai nilai MSA untuk faktor Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan dan kepuasan para petugas sebagian yang memenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Putu Ari Artama (2012) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014 menyatakan bahwa faktor organisasi itu sendiri mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 48,400 %, kepemimpinan mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 13,509 % dan hubungan manusiawi mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 11,421 %. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Zainun (2004:172), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan,

kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis nilai lainya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, dan adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Analisis faktor dalam mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada kantor BAPPEDA-SU, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur Analisis Faktor:
 - a) Melakukan pemilihan variabel dengan menggunakan uji Kaiser-MeyerOlkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy dan Bartlett's Test of Sphericity dan uji Measure of Sampling Adequacy (MSA).
 - b) Melakukan pembentukan faktor dengan menggunakan metode principal component. Pembentukan faktor meliputi penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor. Kriteria penentuan jumlah faktor menggunakan pendekatan berdasarkan eigenvalue, persentase variansi total dan scree plot, rotasi faktor dengan metode varimax.
 - c) Interpretasi hasil analisis faktor berdasarkan signifikansi factor loading dan penamaan faktor.
 - d) Melakukan validasi hasil analisis faktor dengan membagi sampel keseluruhan menjadi dua bagian yang sama banyak. Validasi dilakukan dengan metode analisis faktor yang sama yaitu metode principal component. Apabila faktor yang terbentuk pada kedua bagian sampel menunjukkan hasil ekstraksi jumlah faktor yang sama dengan

analisis faktor yang telah dilakukan pada sampel keseluruhan, maka dikatakan valid.

2. Hasil dari analisis menggunakan analisis faktor diperoleh 34 butir komponen pernyataan faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada kantor BAPPEDA-SU, sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 6 variabel tersebut.

B. Saran

1. Sebaiknya instansi mampu meningkatkan besaran gaji bulanan, berupa pemberian insentif, bonus atau jasa pelayanan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan di mana insentif tersebut haruslah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan
2. Sebaiknya pihak manajemen harus berusaha memperbaiki suasana kerja yang ada dengan memberikan penanganan yang baik terhadap segala perselisihan antar pegawai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, nyaman dengan menekankan pada hubungan antar pribadi yang baik di antara para pegawai yang akan menjurus pada kepuasan kerja yang tinggi serta sikap positif dalam kelompok kerja.
3. Sebaiknya instansi memberikan kebebasan pada pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan tugas - tugas yang sesuai dengan bakat, kecakapan dan tingkat pendidikannya serta menciptakan rasa aman dan suasana yang dapat membuat pegawai dapat dengan bebas mengeluarkan ide-ide atau kreativitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Artama, P. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. JBR MI Denpasar Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–10.
- Bakhtiar. (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 10–16.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Domi. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edwin. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjarachman, & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan* (Cetakan ke). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Noviyanti, P. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa SumberKimia Di Desa Kecamatan GerokGak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–12.
- Rahmawati, S. D. (2006). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto dan Steak Gerai Purwokerto. *Jurnal Performance*, 4(1), 12–19.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 1–15.
- Sarwono, J. (2009). *Statistik itu Mudah: Panduan lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16* (T. A. Prabawati, ed.). Yogyakarta: CV. ANDIi OFFSET.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan* (Cetakan ke). Bandung:

ALFABETA.

Usman, H., & Sobari, N. (2013). *Aplikasi Teknik Multivariate Untuk Riset Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yulinda, & Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40.