

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DPRD KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Oleh

SLAMET AFANDY
NIM : 13612059



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DPRD KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

SLAMET AFANDY
NIM : 13612059

S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SLAMET AFANDY

NIM : 13612059

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN.1001109101 / Asisten Ahli

Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN. 1022038001 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, M.M
NIDN.1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul
**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SLAMET AFANDY

NIM : 13612059

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tujuh
Bulan Februari Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN. 1001109101 / Asisten Ahli

Imran Ilyas, M.M
NIDN.1007036603 / Lektor

Anggota

Satriadi, S. Ap. M.Sc
NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, Februari 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua

Charly Marlinda, SE.Mak.Ak. CA
NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Slamet Afandy
NIM : 13612059
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,88
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD
Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 07 Februari 2019

Penyusun

Slamet Afandy
NIM. 13612059

HALAMAN MOTTO

Ilmu adalah senjataku, yakin adalah kekuatanku,
Dan sholat adalah ketenangan batinku.
(Suri Tauladan).

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman
diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu
pengetahuan beberapa derajat.
(Q.S. Al Mujadalah: 11).

Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu
Yang kamu tidak ketahui tentangnya,
sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati,
semuanya itu akan diminta pertanggung jawabanya.
(Q.S. Al Israa': 37).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa menuntun hidupku.
2. Kedua Orang Tua ku, Bapak Sodikin (Alm) dan Ibu Misngatun (Almh), yang tak pernah lelah mendidik dan memberikan kasih sayang. Terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.
3. Buat kakak ku Sri Minarni dan abang ku Budi Kuswanto yang tak pernah lelah mendidik dan memberikan kasih sayang. Terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.
4. Istri ku May Chittah selalu menginspirasi saya untuk selalu berjuang dan berkarya yang terbaik.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas karunia dan rahmat Nya dan tidak lupa bantuan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen.

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., Mak., Ak, CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang telah memberikan izin dan kesempatan buat penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I dan Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak. M.Si, CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM, Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,MM, selaku sekretaris Prodi Manajemen.
6. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng, selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
8. Bapak H. Nesar Ahmad, S.Ip, selaku Ketua DPRD Kabupaten Bintan yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
9. Bapak Agus Wibowo, selaku Wakil Ketua I DPRD Kabupaten Bintan yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
10. Bapak H. Tri Jono, S.Kom., M.M, selaku Wakil Ketua II DPRD Kabupaten Bintan yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
11. Orang tua ku Bapak Sodikin (Alm) dan Ibu Misngatun (Almh) yang telah memberikan dorongan dan do'a sehingga usaha-usaha yang dilakukan mendapatkan ridho dari Allah SWT serta nasehat-nasehat yang diberikan kepada penulis yang tak pernah bosan diberikan untuk kebaikan penulis.
12. Buat kakak ku Sri Minarni dan abang ku Budi Kuswanto yang tak pernah lelah mendidik dan memberikan kasih sayang. Terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.
13. Buat Istri ku May Chittah yang selalu menemani kemana aja, memberikan dorongan, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini terselesaikan.
14. Buat teman-teman yang selalu mendukung Trisendy Maulana, Budi Darmawan, Aditiansyah dan Yohendra Saputra yang telah memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih, dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara. Amin

Tanjungpinang, 07 Februari 2019

Penulis

Slamet Afandy
NIM. 13612059

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... **viii**

DAFTAR ISI..... **x**

DAFTAR TABEL **xiii**

DAFTAR GAMBAR..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN **xvi**

ABSTRAK **xvii**

ABSTRACT **xviii**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....

1

1.2 Perumusan Masalah.....

8

1.3 Batasan Masalah

8

1.4 Tujuan Penelitian.....

8

1.5 Kegunaan Penelitian

9

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

9

1.5.2 Kegunaan Praktis.....

9

1.6 Sistematika Penulisan	
---------------------------------	--

9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	
.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	
.....	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	
.....	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	
.....	12
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	
.....	13
2.2.3 Aspek Dalam Kepuasan Kerja.....	
.....	16
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	
.....	19
2.3 Semangat Kerja.....	
.....	18
2.3.1 Pengertian Semangat Kerja	
.....	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	
.....	21
2.3.3 Indikator Semangat Kerja.....	
.....	23
2.4 Motivasi	
.....	25
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	
.....	25
2.4.2 Teori Motivasi	
.....	26

2.4.3 Tujuan Motivasi.....	30
2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	31
2.4.5 Proses Motivasi Kerja.....	38
2.4.6 Teknik Memotivasi Kerja.....	39
2.4.7 Indikator Lingkungan Kerja	41
2.5 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	43
2.6 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	44
2.7 Kerangka Pemikiran	45
2.8 Hipotesis	46
2.9 Penelitian Terdahulu.....	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	52
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Jenis Data.....	52
3.2.1 Data Primer.....	52
3.2.2 Data Sekunder.....	52

3.3 Teknik Pengumpulan Data	53
3.4 Populasi Dan Sampel.....	54
3.4.1 Populasi	54
3.4.2 Sampel	54
3.5 Definisi Operasional Variabel	55
3.6 Metode Analisis Data	56
3.6.1 Uji Validitas.....	56
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.7 Uji Asumsi Klasik	58
3.7.1 Uji Normalitas	58
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas	59
3.7.3 Uji Multikolinearitas.....	60
3.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.9 Uji Hipotesis	62
3.9.1 Uji Persial (Uji t)	62
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	63

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
---	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	65
4.1.1.1 Sejarah Kabupaten Bintan.....	65
4.1.1.2 DPRD Kabupaten Bintan	68
4.1.1.3 Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Bintan .	70
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	70
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	71
4.1.2.2 Pendidikan Terakhir Responden	71
4.1.3 Deskripsi Variabel	72
4.1.3.1 Variabel Semangat Kerja	72
4.1.3.2 Variabel Motivasi.....	75
4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja	77
4.1.4 Hasil Pengujian Data	80
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	80

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	82
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	83
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	88
4.1.7.1 Hasil Uji t Secara Parsial	88
4.1.7.2 Hasil Uji F Secara Simultan.....	89
4.1.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	90
4.2 Pembahasan	91
4.2.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.....	91
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.....	92
4.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.....	93

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan
..... 94

5.2 Saran
..... 95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Bintan.....	5
1.2	Data Kantor DPRD Kabupaten Bintan	6
3.1	Operasional Variabel	55
4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	71
4.2	Responden Menurut Pendidikan Terakhir	71
4.3	Variabel Semangat Kerja	72
4.4	Variabel Motivasi.....	75
4.5	Variabel Kepuasan Kerja	78
4.6	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja.....	81
4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi	81
4.8	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	82
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	82
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.12	Hasil Uji t Secara Parsial.....	88
4.13	Hasil Uji F Secara Simultan.....	88
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kebutuhan Hirarki Maslow	28
2.2	Kerangka Pemikiran.....	45
4.1	Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Bintan	70
4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	83
4.3	Hasil Uji Normalitas PP Plot	84
4.4	Hasil Uji Heteroskedasitas	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Olah Data SPSS
Lampiran 4	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN BINTAN

Slamet Afandy. 13612059. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Slametafandy9@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 orang.

Dari hasil analisis data kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu semangat kerja dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung semangat kerja 2,933 dan nilai t hitung motivasi 6,389 lebih besar dari t tabel 2,01174. Dari hasil persamaan regresi berganda $Y = 3,699 + 0,247 X_1 + 0,671 X_2 + \epsilon$. Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi dibandingkan dengan yang lain yaitu semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara simultan semangat kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 atau 53,7% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% adalah dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Semangat Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Selvi Fauzar, S.E., M.M
Dosen Pembimbing 2 : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK SPIRIT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE'S WORK SATISFACTION IN THE DPRD OFFICE BINTAN DISTRICT

Slamet Afandy. 13612059. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Slametafandy9@gmail.com

The purpose of this research is to find out the effect of work morale and work motivation on the job satisfaction of employees at the Regional Parliament Office in Bintan Regency partially or simultaneously.

This research uses quantitative research. Data collection techniques in this study were questionnaires and literature, this study used saturated samples of 50 people.

From the results of job satisfaction data analysis shows that there is a significant influence between the independent variables namely morale and motivation on the dependent variable namely job satisfaction, this is indicated by the value of t workforce calculation 2.933 and t count motivation 6.389 is greater than t table 2, 01174. From the results of the multiple regression equation $Y = 3.699 + 0.247 X_1 + 0.671 X_2 + \varepsilon$. From the equation above, it can be seen that the most influential independent variable on job satisfaction is motivation compared to the other, namely morale.

Based on the results of this study, it was concluded conclusively that work morale and motivation had an effect on job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) is 0.537 or 53.7% of job satisfaction. While the remaining 46.3% is influenced by other factors such as work discipline, communication and organizational culture that are not examined in this study.

Keywords : Work Spirit, Motivation, Job Satisfaction

Preceptor : Selvi Fauzar, S.E., M.M

Preceptor : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mellihatkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Dalam manajemen sumber daya manusia membahas hal berkaitan dengan manusiawi yang dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang dianggap penting, selain itu dapat mempengaruhi proses kerja organisasi dengan sistem kerjanya. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja adalah salah satu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagai lembaga pengemban aspirasi masyarakat Kabupaten Bintan, DPRD Kabupaten Bintan terus berupaya menjalankan tugasnya untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat sangat terbuka. Karena itu, secara institusi, DPRD Kabupaten Bintan berkomitmen untuk mempercepat kesejahteraan itu, agar seluruh kekayaan alam dan potensi yang dimiliki oleh daerah ini bisa digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran masyarakat Bintan. Berdasarkan aturan hukum, maka ada tiga fungsi utama yang dimiliki oleh DPRD Kabupaten Bintan. Ketiga fungsi itu adalah dalam bidang pembuatan peraturan daerah (legislasi), bidang anggaran (*budgetting*) dan bidang pengawasan (*controlling*). Ketiga fungsi ini terus dijalankan oleh DPRD Kabupaten Bintan.

Dalam hal legislasi, sejumlah peraturan daerah telah disusun oleh DPRD Kabupaten Binta bersama Pemkab Bintan. Tujuan dari peraturan daerah ini tidak lain adalah mengatur sejumlah hal, agar tepat, efisien, dan mampu menghasilkan kontribusi besar untuk program-program pembangunan masyarakat serta kenyamanan kehidupan bersama di Kabupaten Bintan. Selanjutnya dalam menjalankan fungsi penganggaran, maka DPRD Kabupaten Bintan terus melakukan kajian secara mendalam agar dana pembangunan yang dimiliki oleh Kabupaten Bintan bisa benar-benar menyentuh sasaran dan tepat guna. Prioritas penganggaran adalah dalam bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi kerakyatan. Ketiga bidang ini mendapat alokasi dana cukup besar, dengan tujuan agar bisa memberikan manfaat sebesar-besarnya untuk masyarakat Kabupaten Bintan. Untuk fungsi pengawasan, DPRD Kabupaten Bintan pun terus melakukan fungsi tersebut untuk program-program pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bintan. Fungsi pengawasan ini dilakukan untuk memastikan bahwa program pembangunan bisa berjalan sesuai tujuannya dan bisa dinikmati sebesar-besarnya oleh masyarakat Kabupaten Bintan.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008:193). Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja, kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwatno, 2011:263).

Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau instansi, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya semangat kerja dan motivasi kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Dalam hal ini kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh semangat kerja, juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semangat kerja dan motivasi kerja turut menentukan kondisi perasaan pegawai terhadap pekerjaan berupa kepuasan kerja. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan (Alek, S, 2009:56).

Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai

bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin instansi karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi pegawai sendiri untuk bekerja secara maksimal.

Selain dari semangat kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:95). Faktor motivasi kerja, apabila seorang pegawai merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada instansi. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Motivasi kerja dan semangat kerja pada diri setiap pegawai sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan pegawai, apabila seorang pegawai memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi instansi begitu juga sebaliknya. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada pegawai untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki

kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

Bedasarkan hasil pra penelitian di Kantor DPRD Kabupaten Bintan sebanyak ada 52 pegawai non kontrak yang berada di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Bintan yang terdiri dari :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Bintan

No	Bagian	Jumlah
1	Laki-Laki	26
2	Perempuan	24
Jumlah		50

Sumber : DPRD Kabupaten Bintan, 2018

Adapun fenomena atau permasalahan-permasalahan yang terjadi Kantor DPRD Kabupaten Bintan, kepuasan kerja yang diperoleh dari beberapa pegawai ternyata pegawai belum merasakan bagaimana kepuasan kerja tercipta dalam bekerja karena pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang di harapkan instansi kepada pegawai sangat besar, akan tetapi pegawai sendiri belum bisa menciptakan kepuasan kerja itu sendiri dikarenakan tuntutan pekerjaan seperti harus menyelesaikan pekerjaan itu dalam jangka waktu singkat sedangkan pekerjaan itu membutuhkan waktu yang sedikit lama untuk diselesaikan sehingga pegawai harus kerja lembur dan membuat pegawai sedikit malas dalam bekerja. Pegawai mengharapkan pimpinan dapat memikirkan jalan keluarnya bagaimana pegawai bisa puas dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya sehingga pekerjaan bisa dikerjakan dengan tepat pada waktunya.

Semangat kerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Bintan ini terlihat kurang nyaman, tata ruang tidak memberi ruang gerak yang cukup baik bagi terlaksananya pekerjaan. Tata ruang tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dan turunnya semangat kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Serta semangat kerja yang pegawai miliki terkadang hilang timbul dalam bekerja, karena jam kerja yang ekstra terkadang pegawai harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga menciptakan semangat kerja menurun pada pegawai. Dan juga Semangat kerja Kantor DPRD Kabupaten Bintan kurang optimal. Masih ada beberapa pegawai yang mempunyai semangat yang rendah, yaitu masih ada beberapa yang datang tidak tepat waktu. Jam kerja Kantor DPRD Kabupaten Bintan hari Senin-Jumat dimulai pukul 08.00 WIB, namun pada kenyataannya ada pegawai yang datang terlambat 10-20 menit. Selain itu dari daftar hadir pegawai, banyak pegawai yang lebih memilih ikut dinas luar dan dinas dalam. Hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya semangat kerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Bintan dimana pegawai lebih banyak memilih dinas luar dan dinas dalam sedangkan pekerjaan di kantor masih banyak yang harus dikerjakan sehingga ketaatan pada kewajiban masih kurang baik.

Tabel 1.2
Data Kantor DPRD Kabupaten Bintan

Bulan	Bagian					
	Bagian Umum		Bagian Keuangan		Bagian Hukum, Risalah Dan Peundang-undangan	
	Dinas Dalam	Dinas Luar	Dinas Dalam	Dinas Luar	Dinas Dalam	Dinas Luar
Januari	13	7	3	-	5	8
Februari	13	8	1	-	10	6
Maret	17	7	6	-	24	9
April	7	3	1	1	10	7
Mei	7	10	2	1	6	13
Juni	3	2	-	1	5	6

Juli	6	4	5	2	8	8
Agustus	21	5	8	-	21	7
September	5	2	-	2	6	2
Oktober	8	9	4	1	13	3
November	9	5	3	1	13	14
Desember	11	3	3	-	13	1

Sumber : DPRD Kabupaten Bintan, 2018

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harusnya tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerja sama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih terbilang rendah hal ini dinyatakan saat dinas luar maupun dinas dalam hanya melibatkan orang yang sama sehingga terkadang muncul kecemburuan dari pegawai lain setiap pembagian dinas luar dan dinas dalam. Selain itu pegawai terkadang segan untuk meminta bantuan kepada sesama rekan kerja maka pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini, peran pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan-permasalahan diatas, hal ini lah yang mendorong penulis untuk memilih judul penelitian mengenai **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan ?
3. Apakah semangat kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas tentang variabel semangat kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dan dianalisa yaitu tentang hubungan semangat kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan, dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan hubungan semangat kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di Tanjungpinang. Pembahasan mengenai Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Bintan ini

dibagi atas lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini yang meliputi latar belakang, indentifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi dan jadwal penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan metode analisis data.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang dimiliki relevansi yang akan dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang telah diketengahkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:2).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Suparno, 2015:2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan (Cushway dalam Suparno, 2015:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2008:10).

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:6).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunnyoto, 2013:210).

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:99).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008:193).

Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja, kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwatno, 2011:263).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:74).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2010:202).

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala, 2011:856).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ghiselli & Brown dalam Sunyoto, 2013:212), yakni :

1. Kedudukan

Orang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

3. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umum 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Hasibuan, 2010:203), sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Gilmer dalam Sutrisno, 2009:77), sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk Maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi Kerja
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2011:120), yaitu :

1. Faktor Karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja Menurut Robbins dan Judge (2008:101), sebagai berikut :

1. Gajaran yang pantas
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja yang mendukung
4. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

2.2.3 Aspek Dalam Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan yang menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik.

2. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari kerja mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih, seharusnya mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan (Rivai & Sagala, 2011:860), sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan

Isi pekerjaan berisi penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerja.

2. Supervisi

Mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Organisasi dan manajemen

Dalam hal ini organisasi dan manajemen menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

4. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji

Dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

6. Rekan kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

7. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini kondisi pekerjaan pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan dan menunjukkan iklim serta suasana pekerjaan. Begitu juga halnya dengan seorang pegawai semangat kerja dari seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, karena baik tidaknya pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh semangat dan kegairahannya dalam bekerja.

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat, 2010:130).

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan (Alek, S, 2009:56).

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008:95).

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerja sama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya (Hasibuan, 2008:95), sebagai berikut :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui.

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja
- b. Ketepatan karyawan datang atau pulang kerja.
- c. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan atau acara dalam suatu organisasi.

2. Kerja sama

Kerja sama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan

kemampuannya secara menyeluruh. Kerja sama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara baik pula. Kerja sama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan kerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Kesediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
 - b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Adanya kemauan untuk member kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik
 - d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Hasibuan, 2008:95), sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerihpaya yang telah diberikan terhadap organisasi.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.

4. Adanya tingkah kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan organisasi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Alek, S, 2009:59). Kesepuluh faktor tersebut yakni di jabarkan di bawah ini :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan karyawan di posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan mereka untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu di perhatikan
8. Usahakan para pegawai untuk mempunyai loyalitas
9. Sesekali karyawan perlu di ajak berunding
10. Pemberian insentif yang terarah
11. Fasilitas yang menyenangkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Moekijat, 2010:134), sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.

2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jeri paya yang telah diberikan terhadap organisasi.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4. Adanya tingkah kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan organisasi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Dari pendapat ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka perusahaan harus dapat menanggulangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008:95). Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja (Hasibuan, 2008:98), di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka dirinya akan mempunyai semangat kerja yang

lebih tinggi daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila atasan akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila diketahui dulu apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar nantinya mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2. Rekan kerja

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.

3. Kompensasi

Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat

ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidaklah tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan seorang atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi disaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu. Dengan demikian, pada saat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain, maka dirinya berperan sebagai pemimpin potensial, dan orang yang dipengaruhi berperan sebagai pengikut potensial, tanpa menghiraukan apakah dirinya atasan, bawahan, rekan dan seterusnya. Oleh sebab itu, kepemimpinan meliputi pencapaian tujuan dengan dan melalui kegiatan orang lain, sehingga seorang pemimpin berkepentingan dengan tugas dan hubungan antar manusia.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan organisasi atau instansi tersebut (Hartatik, 2014:159). Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:95).

Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas (William dalam Hartatik, 2014:161).

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Edwin dalam Hartatik, 2014:161).

Motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketentuan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Robbins & Coulter, 2010:109). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

2.4.2 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi (Sutrisno, 2013:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2. Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya.

c. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi.

Gambar 2.1
Kebutuhan Hirarki Maslow



Sumber : Maslow dalam Sutrisno (2013:121)

Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.

3. **Teori Motivasi Prestasi**

Teori ini dipelopori oleh David Mc Clelland, yaitu :

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

4. Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

5. Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu :

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6. Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu :

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu :

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi (Hasibuan dalam Hartatik, 2014:162) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi (Sunyoto, 2013:17), sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2009:116). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tiddak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi kerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi;
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan;
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran;

4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pencerahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Faktor-faktor motivasi ada tujuh (Sunyoto, 2013:13), yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.4.5 Proses Motivasi

Proses motivasi (Hasibuan dalam Hartatik, 2014:169), sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Setelah itu, baru karyawan dimotivasi ke arah tujuan

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya (misalnya insentif) dan syarat yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh produktivitas kerja serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan

kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan. Untuk itu, penting adanya penyesuaian motivasi.

2.4.6 Teknik Memotivasi

Motivasi mempunyai peranan yang penting pada diri individu, baik strata pimpinan maupun anggota biasa, karena merupakan salah satu faktor yang diandalkan dalam pencapaian tujuan organisasi (Hartatik, 2014:170). Dikatakan mempunyai peranan penting bagi unsur pimpinan, karena seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahannya. Motivasi juga penting bagi bawahan untuk mendorong diri mereka dalam mencapai tujuan atau standar kerja. Oleh karena itu, setiap pemimpin maupun anggota perlu memahami hakikat motivasi, faktor-faktor yang berpengaruh, teknik, dan tidak kalah pentingnya adalah mengenali karakteristik kelompok individu yang perlu dimotivasi. Maka, dalam melakukan motivasi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan.

1. Karyawan yang perlu dimotivasi

Setelah mengenal teknik motivasi yang akan digunakan, perlu juga memahami kelompok orang yang perlu dimotivasi. Sebab, terkadang ada kelompok individu yang tidak perlu dimotivasi, karena mereka sudah dapat memotivasi diri sendiri. Ditinjau dari tingkat kematangan, individu dapat diklasifikasikan dalam empat kelompok.

- a. Kelompok belum matang (*immature*) yang dicirikan sebagai individu yang tidak efektif, cenderung menghindari tanggung jawab, tidak kompeten, dan mereka memang membutuhkan pengarahan serta perintah.

- b. Kelompok lebih efektif (*more effective*); pada umumnya, mereka lebih efektif dibandingkan yang belum matang, dapat mulai diberi wewenang dan tanggung jawab walaupun tetap masih perlu diberi instruksi dan perintah.
- c. Kelompok cakap (*proficient*), yaitu kelompok orang yang sudah mendekati matang. Pada umumnya, mereka mulai berani mengambil inisiatif dan dapat diberi tanggung jawab lebih besar.
- d. Kelompok sudah matang (*mature*) yang dicirikan oleh perilaku efektif, dapat memotivasi diri sendiri, berkemauan kuat, dan siap mengambil tanggung jawab, kompeten, serta mampu mengarahkan diri sendiri untuk bekerja dan berprestasi tinggi.

2. Teknik motivasi

Untuk memotivasi kinerja pegawai, seorang pemimpin perlu menerapkan teknik-teknik untuk memotivasi kerja pegawainya. Banyak teknik motivasi kerja pegawai yang bias dipilih dan diterapkan oleh pimpinan. Berikut ini beberapa teknik memotivasi kerja pegawai.

3. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Pemimpin tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan

paling mendasar. Dalam hal ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiunan.
- c. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hal ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang romantis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengembangkan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hal ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai agar dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.4.7 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi. Indikator tersebut (Hartatik, 2014:162) sebagai berikut :

1. Minat atau perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi seseorang merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jelas sifat dan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Upah gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang mempertinggi motivasi kerja.
3. Status sosial dapat mempengaruhi motivasi kerja, pekerjaan yang mendapat status sosial / posisi yang tinggi atau baik.

Tujuan yang mulai / pekerjaan yang mengandung pengabdian merupakan faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja.

Indikator motivasi kerja (Maslow dalam Robbins & Coutler, 2010:110)

ada 5 yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.

2. Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*)

Yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3. Kebutuhan social (*Social Needs*)

Yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)

Yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

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

Yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2.5 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai adalah kebijakan semangat kerja yang berlaku di tempat kerjanya. Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin (Hasibuan, 2008:98).

Semangat kerja ditunjukkan dengan sikap pegawai dalam pekerjaannya guna memenuhi hasil yang diharapkan instansi dan diri mereka sendiri. Semangat kerja ini sangat dibutuhkan apabila memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja instansi. Instansi selalu berupaya menjaga

semangat kerja pegawainya, salah satunya cara yang digunakan instansi adalah dengan memberikan kompensasi kepada pegawainya sebagaimana mestinya.

2.6 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

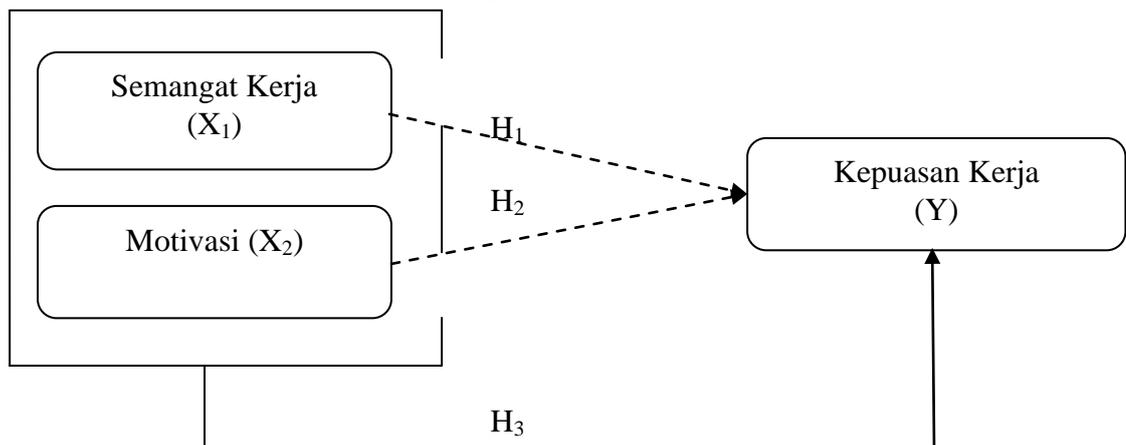
Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai adalah kebijakan motivasi kerja yang berlaku di tempat kerjanya. Motivasi sebagian keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013:1).

Pada hal ini ditunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan pegawai dan instansi dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi instansi menemukan kondisi pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan instansi, sedangkan pegawai menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh instansi. Pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi atau instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu semangat kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel dependent dan independent yang digunakan kerangka penelitian dalam penelitian ini, maka digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2017)

Dimana :

—————> : Pengaruh secara simultan

-----> : Pengaruh secara parsial

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:93). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Rumusan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga adanya pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor DPRD Kabupaten Bintan.
- H2 : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor DPRD Kabupaten Bintan.
- H3 : Diduga adanya pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor DPRD Kabupaten Bintan.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Satriyo Bagus Kuncoro dalam e Journal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (2): 234-245 ISSN: 2337-8670 (online), ISSN 2337-8662, e journal.pin.or.id dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. Hasil dari penelitian ini di dapatkan hasil analisis regresi linera berganda $Y = 0,095 + 0,283X_1 + 0,771X_2$. Besarnya pengaruh variabel Kualitas Pelayanan dan variabel Semangat Kerja Pegawai terhadap variabel Kepuasan Masyarakat adalah 45,8 %. Hal ini juga menjelaskan bahwa 54,2 % dari variabel atau faktor lain berpengaruh terhadap Kepuasan

Masyarakat. Hasil F_{test} dengan F_{tabel} dari data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan dimana F_{test} yang bernilai 65,05. Ini lebih besar dari F_{tabel} yang bernilai 2,36. Maka korelasi ini adalah signifikan. Serta hasil nilai F_{test} yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan F_{tabel} yang bernilai 2,36 yang mana berarti menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rista Astriani dalam e-JKPP Vol. 2 No. 3 Desember 2016 ISSN : 2443-1214 dengan judul Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung. Sampel keseluruhan dalam penelitian ini sebanyak 120 sampel untuk mewakili populasi masyarakat pengunjung Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung. Hasil dari uji analisis linear berganda $\hat{Y} = 9,742 + 0,303 X_1 + 0,360 X_2$. Hasil dari uji F_{hitung} memperoleh hasil = 42,543 dan hasil perhitungan ini diperoleh nilai signifikan (Sig) = 0,002 < $\alpha = 0,05$. Perhitungan pengujian hipotesis mendapatkan nilai P (Sig) 0,002 < $\alpha = 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat pengguna jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung. Perhitungan pengujian hipotesis mendapatkan nilai P (Sig) 0,001 < $\alpha = 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat pengguna jasa Puskesmas Way Halim Kota Bandar Lampung. Nilai koefisien determinan hasil perhitungan semangat kerja pegawai dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pengguna jasa di peroleh besarnya nilai *R Square* sebesar 42,1%.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Yunida dalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.6 Juli 2016 dengan judul Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh. Metode penelitian adalah suatu cara memperoleh atau mengumpulkan data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Hasil dari analisis linear berganda $Y = 3,541 + 0,539X_1 + 0,276X_2 + 0,192X_3$. Dari hasil analisis variabel disiplin menunjukkan $T_{hitung} 6,582 > T_{tabel} 2,01290$ disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di klinik insani. Dari hasil analisis variabel semangat kerja menunjukkan $T_{hitung} 2,794 > T_{tabel} 2,01290$ disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di klinik insani. Dari hasil analisis variabel lingkungan kerja menunjukkan $T_{hitung} 2,306 > T_{tabel} 2,01290$ disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di klinik insani. Hasil dari uji F nilai F hitung diperoleh sebesar 68,896 dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan diketahui 2,80, serta nilai probabilitas signifikan 0,000. Pengaruh variabel disiplin, semangat dan lingkungan terhadap kepuasan kerja secara simultan sebanyak 81,8%, sedangkan 18,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Artinya peningkatan terhadap disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama – sama) mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Mardiono dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 2014 dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya, sample random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil dari persamaan regresi berganda $Y = 4,396 + 0,388M + 0,263Dk$. Berdasarkan hasil uji F nilai Fhitung sebesar 52,516 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya karena nilai $sign\ 0,000 < (\alpha)\ 0,05$. Hasil dari uji t nilai thitung sebesar 6,933 dengan $sig\ 0,000 < (\alpha)\ 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megaria Sutos di Surabaya terdukung. Nilai t hitung disiplin kerja sebesar 3,984 dengan $sig\ 0,000 < (\alpha)\ 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megaria di Surabaya terdukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar dalam jurnal e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015 | Page 1232 ISSN : 2355-9357 dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk). Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada 233 responden serta data sekunder berupa dokumen dari perusahaan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menganalisis data tersebut dibantu menggunakan program SPSS. Hasil dari persamaan regresi berganda $Y = 18,690 + 1,001X_1 + 0,188X_2 + 0,008X_3$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan f hitung sebesar 111,104. Dapat disimpulkan bahwa f hitung $>$ f tabel yaitu $111,104 > 2,64$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti motivasi yang terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari uji secara parsial variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara parsial dilihat dari nilai t hitung sebesar $13,256 > t$ tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti motivasi berprestasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi berafiliasi berpengaruh secara parsial dilihat dari nilai t hitung sebesar $2,413 > t$ tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti motivasi berafiliasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kekuasaan berpengaruh secara parsial dilihat dari nilai t hitung sebesar $0,105 < t$ tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti motivasi berkuasa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji yang dilakukan dengan melihat nilai R square 0,593 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi

kekuasaan sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi dalam Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi yang berjumlah 31 orang. Dari hasil analisis untuks ecara parsial ketiga variabel memiliki hasil yang signifikan yakni nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk secara simultan Pada tabel Uji Anova menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,612 (61,2%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau prosentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik-turunnya) variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 61,2\%) = 38,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengulangan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:7).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:137). Data primer, dalam penelitian ini langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor DPRD Kabupaten Bintan.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2012:137). Data skunder, dalam penelitian ini langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data

yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, angket merupakan sumber data sekunder serta informasi-informasi dari pegawai Kantor DPRD Kabupaten Bintan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara (Sugiyono, 2012:137), sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Agar mempermudah pengisian kuesioner yang sudah disediakan relatif jawabannya pegawai tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang nara sumber.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas yang karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115).

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Rumengan, 2010:39).

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kontrak non PNS Kantor DPRD Kabupaten Bintan berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan contoh atau himpunan bagian dari suatu populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasi apa pun yang dihasilkan oleh sampel ini bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi.

Sampel adalah bagian yang diambil dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Sunyoto, 2011:18). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:174).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pegawai kontrak non PNS Kantor DPRD Kabupaten Bintan sebanyak sebesar 50 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
Semangat Kerja (X ₁)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai	1. Kondisi pekerjaan 2. Rekan kerja 3. Kompensasi 4. Kepemimpinan (Hasibuan, 2008:23)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8

	prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2008:95)		
Motivasi (X ₂)	Motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketentuan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. (Robbins & Coulter, 2010:109)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Robbins & Coulter, 2010:110)	<p>1, 2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8</p>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai & Sagala, 2011:856)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan (Rivai & Sagala, 2011:860)	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6,7</p> <p>8</p>

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner (Ghozali, 2013:53). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur cocok mengukur apa yang ingin diukur, ingin mengukur kuesioner didalam pengumpulan data

penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang akan diukurnya (Rumengan, 2010:67). Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan alat dalam mengungkap gejala-gejala tertentu dari kelompok individu walaupun di lakukan pada waktu yang berbeda (Arikunto, 2010:154). Suatu instrument dikatakan dapat di percaya untuk digunakan sebagai pengumpulan data apabila instrument tersebut sudah baik dan reliabilitas. Adapun cara pengukuran analisis butir tersebut adalah dengan cara skor yang ada pada butir di korelasikan dengan skor total dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau

mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ (Rumengan, 2010:72).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedasitas, dan uji multikolineritas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, pengujian ini di perlukan karena untuk melakukan uji t dan uji f mengamsusikan bahwa nilai residual mengikuti normal (Rumengan Jemmy, 2010:83).

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2010:144). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Rumengan, 2010:90).

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:140). Jika p value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi

heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan lain (Priyatno, 2010:62). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk uji heteroskedastisitas yaitu Spearman's Rho testing, Glejser testing, dan grafik regresi. Metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, model regresi yang baik tidak menghendaki adanya masalah multikolinieritas ini. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolonieritas jika *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dan pada 5. Dan jika nilai VIF lebih besar dari 5 menandakan adanya gejala multikolinieritas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antarvariabel bebas (Sumanto, 2014:165). Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,05 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Rumengan, 2010:72).

3.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang besarnya nilai Y (kepuasan kerja) berdasarkan nilai X tertentu (semangat kerja dan motivasi kerja).

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel

dependent dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent (Priyatno, 2010:127). Regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokolerasi pada model regresi persamaan estimasi regresi linear berganda (Priyatno, 2010:127), sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
X ₁	= Semangat Kerja
X ₂	= Motivasi
a	= Konstanta
b	= Koefisien Masing-Masing Variabel
e	= Kesalahan Estimasi Standar

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (semangat kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Uji hipotesis dilakukan dengan, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabel (Suliyanto, 2011:62). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Semangat Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$H_0 : b_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif semangat kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1 > 0$, terdapat pengaruh positif semangat kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$H_0 : b_2 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_2 > 0$, terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (semangat kerja dan motivasi) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pada

pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh semangat kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh semangat kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

2. Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka Ho ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y (Andi, 2008:350). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (semangat kerja dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya : Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Alek S, Nitisemito, 2009, Manajemen Personalialia, Edisi Kedua, Ghalia, Indonesia : Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta : Jakarta
- Eko, Widodo Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Update PLS Regresi). Edisi Ketujuh. Badan Penerbit UNDIP : Semarang
- Ginting, Paham dan Helmi, 2008, Filsafat Ilmu dan Metode, Penelitian : USU Press
- Hani, Handoko T, 2008, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE : Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji, 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Laksana : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara : Jakarta
- Kadarisman, M, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers : Jakarta
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju : Bandung
- Pb, Triton, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership Dan Kolektivitas, Oryza : Jakarta
- Priyatno, Duwi, 2010, Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20, Andi Offset : Yogyakarta

- Rumengan, Jemmy Et All 2010, Analisis Data Kuantitatif Dengan Aplikasi Kuantitatif Dengan Aplikasi Pengelolaan Data, Cipta Pustaka Media Perintis : Bandung
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT Raja Grafindo : Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Salemba Empat : Jakarta
- Robbins, StephenP. dan Coulter, Mary, 2010, Manajemen, Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Penerbit Erlangga : Jakarta
- Sedarmayanti, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama : Bandung
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta : Bandung
- Sumanto, 2014, Teori dan Aplikasi Metode Penelitian, CAPS (Center Of Academic Publishing Service) : Yogyakarta
- Sunyoto, Danang, 2011, Metodologi Penelitian untuk Ekonomi, (Center of Academy Publishing Service) : Yogyakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, Perilaku Konsumen, CAPS (Center of Academy Publishing Service) : Yogyakarta
- Sutrisno Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group : Jakarta
- Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, CV. Alfabeta, : Bandung

RIWAYAT HIDUP



BIODATA

Nama : Slamet Afandy
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 22 November 1990
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Status : Menikah
Agama : Islam
Email : Slametafandy9@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 008 Tanjungpinang Tahun 2003
2. SLTP Negeri 8 Tanjungpinang Tahun 2006
3. SMK Negeri 1 Tanjungpinang Tahun 2009
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang Tahun 2013