

**ANALISIS TINGKAT SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI BIRO HUMAS, PROTOKOL DAN PENGHUBUNG
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

MUHAMMAD ADITYA SEPTARANA

NIM : 15612317



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2019

**ANALISIS TINGKAT SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI BIRO HUMAS, PROTOKOL DAN PENGHUBUNG
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

MUHAMMAD ADITYA SEPTARANA

NIM : 15612317

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BIRO HUMAS, PROTOKOL DAN PENGHUBUNG SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan kepada :

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

Oleh :

Nama : Muhammad Aditya Septarana

NIM : 15612317

Menyetujui :

Pembimbing Pertama



Muhammad Mujazamsyah, S.Sos., MM
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor



**ANALISIS TINGKAT SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI BIRO HUMAS, PROTOKOL DAN PENGHUBUNG
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Aditya Septarana

NIM : 15612317

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Satu Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Sekretaris,



Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 26 Agustus 2019

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



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

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ADITYA SEPTARANA
NIM : 15612317
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.54
Program Studi : S1-Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Semangat Kerja Pegawai di Biro Humas,
Protokol dan Penghubung Setda Provinsi
Kepulauan Riau.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2019



MUHAMMAD ADITYA SEPTARANA
NIM: 15612317

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Yang utama dari segalanya
Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT
Taburan Kasih Sayangmu telah memberiku kekuatan, Atas karunia yang kau
berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan, shalawat dan salam
selalu terlimpahkan kehariban Rasulullah Muhammad SAW*

*Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat
kukasihi dan sayangi*

Teruntuk :

- 1. Alm. Bapakku Muhammad Husni, Yang selalu membuat aku tegar dan kuat dalam hal apapun, yang memberiku kata-kata “KAMU HARUS SUKSES”.*
- 2. Mamaku Tercinta Mawarni, Yang selalu senantiasa mendoakan aku, memotivasiaku, memberikan semangat di saat aku terpuruk, menyanyangi hingga sekarang semoga ini langkah awal untuk adit bisa membuat mama bahagia dan bangga.*
- 3. Adikku M.NofriAndika Dwi Putra, Yang selalu menanyakan kapan aku sidang, selalu memberikan semangat terimakasih dukungannya bro.*
- 4. Sahabat-Sahabat Geng Hijrahku, Arya, Putra, Eka Putri, Sri, Bg Irfan, Dian, Budi, Ayen dan Roni Terimakasih sudah membuat hari hari kuliahku menyenangkan, membuat aku punya cerita dimasa kuliah, membuat aku semangat datang kuliah sering support satu sama lain kalian dah jadi bagian keluarga di hidupaku.*
- 5. Keluarga Besarku Dari keluarga alm. M.noer ismail dan keluarga Alm. Bustan terimakasih sudah mendoakan aku dalam menyelesaikan Skripsi ini.*
- 6. Teman-teman makan dan gila Ira, Sandhy, Kak Fiqih, Dinda, Kak Muti, Ombi, Mita, Tessa, Ihsan, Iraguchi, Desi, Iyod, Papau, Bella dan teman teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas supportnya*
- 7. Geng Bayam Besi Squad Ayu, Ridho, Dwi, Suci, Arjuna, Mas nanda, Nirwani dan Teman-teman KKN Kelompok 11 yang sudah membuat cerita baru hidup saya dan selalu support dalam hal pembuatan skripsi ini.*
- 8. Manajemen Malam 3 angkatan 2015 terimakasih sudah menjadi salah satu penyemangat juga disaat kuliah serta kengangan yang dibuat sulit dilupakan.*
- 9. Rekan-rekan panitia ospek tahun 2016 dan 2017 terimakasih cerita serunya, serta anak-anak mentor 6 dan mentor 11 terimakasih sudah mau diasuh dan selalu nanya-nanya tentang skripsi*

MOTTO

“SAYA HARUS SUKSES...!!!”

Adalah 3 kata yang selalu melekat dalam benak saya

Awali tujuan hidup dengan mimpi

Karena mimpi akan melahirkan impian

Sebab impian adalah jembatan menuju kesuksesan

Dan keyakinan merupakan kunci dari kesuksesan

KESUKSESAN HIDUP adalah mendapatkan KEBAHAGIAN

Kunci Kebahagiaan adalah seberapa besar kita bersyukur akan

nikmatnya, semakin kita bersyukur, semakin pula kita

Bahagia

“BERUNTUNGLAH ENKAU JIKA TERMASUK DALAM GOLONGAN

ORANG-ORANG YANG SELALU BERSYUKUR”

KATA PENGANTAR

Puji dan Sukur Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Allah SWT dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : “**Analisis Tingkat Semangat Kerja Pegawai Di Biro Humas, Protokol Dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau**”. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari pembimbing dan dosen serta unsur lainnya sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan juga selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini..
4. Bapak Muhammad Mu'azamsyah, MM selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ayah saya Alm. M. Husni yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik semasa hidupnya.
7. Ibu saya Ibu Mawarni, yang selalu mendoakan dan memberi semangat tersendiri bagi saya.
8. Kepala Biro Humas, Protokol Dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau serta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya saran, kritikan maupun bimbingan agar penulisan dan proses yang akan datang dapat lebih sempurna sesuai yang diharapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

Muhammad Aditya Septarana

NIM : 15612317

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	6
1.5.2. Kegunaan Praktis	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Semangat Kerja	14

2.1.2.1. Pengertian Semangat Kerja	14
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	16
2.1.2.3. Faktor-Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja ...	18
2.1.2.4. Aspek-Aspek Semangat Kerja	19
2.1.2.5. Indikator-Indikator Semangat Kerja	20
2.1.2.6. Cara-cara Meningkatkan Semangat Kerja	24
2.2. Kerangka Pemikiran.....	26
2.3. Penelitian Terdahulu	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Jenis Data	32
3.2.1. Data Primer	32
3.2.2. Data Sekunder	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.1. Metode Observasi.....	33
3.3.2. Metode Kuesioner	34
3.3.3. Metode Dokumentasi	34
3.4. Populasi Dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6. Teknik Pengolahan Data	38
3.7. Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1. Uji Instrumen	39
3.7.1.1. Uji Validitas	39
3.7.1.2. Uji Rlieabilitas	41
3.7.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	44
4.1.1. Profil Perusahaan	44

4.1.1.1	Gambaran Umum	44
4.1.1.2	Visi dan Misi	45
4.1.1.3	Struktur Organisasi	47
4.1.2	Karakteristik Reponden.....	48
4.1.2.1	Jenis Kelamin	48
4.1.2.2	Tingkat Pendidikan	49
4.1.3	Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
4.1.3.1	Uji Validitas	50
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	51
4.1.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden	52
4.1.4.1	Kegembiraan	52
4.1.4.2	Kerjasama.....	54
4.1.4.3	Kebanggaan Dalam Dinas.....	55
4.1.4.4	Ketaatan Pada Kewajiban	58
4.1.4.5	Kesetiaan	59
4.2	Pembahasan.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Tabel Interval Kelas	43
Tabel 4.1 Pengujian Validitas Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Kegembiraan	53
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Kerjasama	54
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Kebanggaan Dalam Dinas	56
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Ketaatan Pada Kewajiban	58
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Kesetiaan.....	59
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tingkat Semangat Kerja Pegawai	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil SPSS
- Lampiran 3 Lembar Observasi & Dokumentasi
- Lampiran 4 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 5 *Plagiarism Checker & Curriculum Vitae*

A B S T R A K

ANALISIS TINGKAT SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BIRO HUMAS, PROTOKOL DAN PENGHUBUNG SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Muhammad Aditya Septarana. 15612317. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Tingkat Semangat Kerja Pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian yaitu Biro Humas, Protokol Dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau.

Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui tingkat semangat kerja dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian serta deskripsi jawaban responden atas kuesioner yang disebar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai skor tingkat semangat kerja pegawai dalam penelitian ini yaitu sebesar 272. Dari hasil rekapitulasi tersebut maka dapat diketahui tingkat semangat kerja pegawai berada pada skala baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja pegawai pada Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau sudah baik.

Kata Kunci : Semangat Kerja

Dosen Pembimbing I : Muhammad Mu'azamsyah, M.M

Dosen Pembimbing II : Imran Ilyas, M.M

Sumber : Buku dan Jurnal

A B S T R A C T

ANALYSIS OF EMPLOYEE'S EMPLOYEE LEVEL AT THE PUBLIC BUREAU, PROTOCOL AND CONSTRUCTION OF SECRETARIAT REGIONS OF RIAU ISLANDS PROVINCE

Muhammad Aditya Septarana. 15612317. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

The purpose of this study was to determine the level of employee morale in the Public Relations, Protocol and Liaison Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. The research method used in this research is quantitative research methods. The object of research is the Bureau of Public Relations, Protocol and Liaison of the Regional Secretariat of Riau Islands Province.

The analysis technique used to determine the level of morale was carried out quantitatively using SPSS. Furthermore, the stages of data analysis are carried out by testing the research instrument and description of the respondent's answers to the questionnaire distributed.

The results showed that the employee morale level score in this study was 272. From the results of the recapitulation, it can be seen that the level of employee morale is on a good scale, so it can be concluded that the level of employee morale at the Provincial Public Relations, Protocol and Companion Bureau Riau Islands is good.

Keywords : Work Spirit

Advisor I: Muhammad Mu'azamsyah, M.M

Advisor II: Imran Ilyas, M.M

Source: Books and Journals

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasi baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner.

Kesuksesan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja itu sendiri oleh karena itu perusahaan menuntut agar karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal karena baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawannya akan berpengaruh pada keberhasilan kinerja perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktor yang dibutuhkan oleh pegawai tersebut adalah semangat kerja dari pegawai itu sendiri karena jika semangat kerja pegawai tersebut menurun maka kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut tidak akan efektif. Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan oleh pegawai. Menurut Nitisemito

(2006) dalam (Putu Noviyanti, 2015) menyatakan bahwa suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, mereka akan memperoleh keuntungan. Jadi jika semangat kerja karyawan itu tinggi tidak menutup kemungkinan tujuan perusahaan akan tercapai dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Menurut Danim (2004;48) dalam (M. Lyana Nur Aeni, 2015) semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri sendiri atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan atau kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional.

Apabila karyawan merasa gairah, bahagia dan optimis akan kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi akan tetapi jika apabila pegawai yang suka membatah arahan dari atasan, kelihatan tidak tenang dalam bekerja dan suka menyakiti maka pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang rendah. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui persensi, kerjasama, kegairah kerja dan hubungan yang harmonis.

Semangat kerja pegawai merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan dari organisasi maka perlunya semangat kerja yang tinggi, hal lain yang berdampak dari kurangnya semangat kerja pegawai yaitu masih banyak pekerjaan yang menumpuk dimana hal ini jika adanya semangat yang tinggi maka akan meminimalisir pekerjaan yang menumpuk dan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Semangat kerja yang tidak timbul dari diri mereka sendiri membuat pekerjaan pegawai tersebut tidak efektif, tanggung jawab yang sudah diberikan pun tidak dilaksanakan dengan baik. Tingkat semangat kerja disini terbilang masing kurang karena kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan pegawai disini. Menurut Nitisemito (2006) dalam (Dharmawan, 2013) mengungkapkan bahwa semangat kerja dan gairah kerja sulit dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan menaikkan semangat kerja dan gairah kerja.

Menurun atau meningkatnya semangat kerja itu tergantung kepada pegawai itu sendiri karena yang bisa merubah itu semua hanya pegawai itu sendiri. Cara pegawai menghadapi pekerjaan itu, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, terus semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan itu yang bisa merubah hanya dari pegawai itu sendiri. Para pimpinan hanya bisa melihat menurun atau meningkatnya semangat kerja pegawai itu dari hasil kinerja pegawai tersebut. Imbalan atau penghargaan sering di harapkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan jika pekerjaan dilakukan dengan efektif maka pegawai mengharapkan imbalan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Kebiasaan ini yang membuat tingkat semangat kerja pegawai kantor ini semakin tidak stabil. Akibat kebiasaan ini kepala-kepala di kantor ini menjadi tidak acuh dengan beberapa pegawai.

Pegawai di lingkungan pemerintah banyak yang memiliki semangat kerja yang rendah tak terkecuali di kantor Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau. Kantor yang berada di kawasan dampak lingkungan pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau ini memiliki lebih dari 165 pegawai yang terdiri dari PNS, PTT dan THL. Kantor ini memiliki kerja dan kegiatan yang langsung berhubungan dengan Gubernur Kepulauan Riau dimana dalam kantor ini terdapat Kepala Biro, lalu ada kepala bagian yang dibawah terdapat kepala sub bagian atau kasubag. Kepala sub bagian ini terdapat 9 kasubag dimana masing-masing sub bagian terdapat pegawai yang terdiri dari PNS, PTT dan THL.

Fenomena permasalahan terkait semangat kerja pegawai dapat diketahui pada Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau sering mendapati masalah semangat kerja. Permasalahan yang terjadi antara lain yaitu rasa senang dalam bekerja, pegawai di kantor ini disaat melakukan tugas atau pekerjaan yang di luar pekerjaan utamanya sering merasa kesal karena tidak mengerti dan bukan turpoksinya dalam bekerja, juga masih kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas contohnya dalam melaksanakan tugas keprotokolan dan peliputan jika terjadi kesalahan masing-masing pegawai disini sering tidak mengakui kesalahan dan melempar kesalahan tersebut kepada orang lain, masalah lain yang di hadapi pegawai di kantor ini yaitu kehadiran yang tepat waktu, masih banyak juga pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau ini sering datang terlambat sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi

terhambat, berdasarkan pengamatan di kantor ini juga masih terdapat permasalahan kerjasama tim yang kurang dimana ada beberapa pegawai disini yang masih tidak peduli terhadap rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurang perhatian dari atasan bagi beberapa karyawan yang bekerja disini sehingga timbulnya rasa malas dalam melakukan pekerjaan adapun bagi sebagian pegawai mendapatkan tekanan kerja yang berlebihan sehingga membuat pekerjaan yang di kerjakan menjadi terburu-buru dan hasilnya pun tidak maksimal. Ini lah yang membuat semangat kerja pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau menjadi menurun dan terganggu.

Dari masalah yang ada tentunya hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dari kantor tersebut karena keadaan ini jika dibiarkan akan berdampak negatif bagi kantor Biro Humas, Protokol dan Penghubung itu sendiri Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul : **Analisis Tingkat Semangat Kerja Pegawai Di Biro Humas, Protokol Dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Tingkat Semangat Kerja Pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau ?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini digunakan untuk Untuk Mengetahui Tingkat Semangat Kerja Pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan meningkatkan kesuksesan dalam mengelola organisasi. Oleh karena itu semangat kerja sangat penting dalam mengimplementasikan tujuan kantor yang jelas.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan semangat kerja yang efektif.

b) Bagi Peneliti

Diharapkan agar hasil penelitian dapat semakin menambah dan referensi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai.

c) Bagi Pembaca

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis Masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara umum, skripsi terdiri dari 5 bab di mana antara masing-masing bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya. Di bawah ini akan diuraikan sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab satu adalah bab pendahuluan dimana berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua tinjauan pustaka adalah bab yang membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat atau teori dari variabel bebas (semangat kerja) di jadikan landasan teori untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan di dalam skripsi ini, dan penelitian terdahulu serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat tentang jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti, jenis data yang dipakai dalam penelitian, teknik data untuk bahan penelitian, penentuan jumlah populasi dan sampel memaparkan definisi operasional variabel yang merupakan pengertian dari variabel penelitian, menjelaskan teknik pengolahan dan teknik

analisis data serta menjelaskan tentang jadwal yang dilakukan oleh peneliti.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang di hasilkan dari lapangan kemudian di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah dengan observasi dan wawancara langsung sehingga mendapatkan hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan dua bagian yaitu kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah di lakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan di bahas dalam skripsi, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan di berikan penulis untuk pihak akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia atau potensi suatu organisasi bukan merupakan hal yang mudah, perlu disiapkan unsur yang membangun sehingga mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi bidang lainnya dalam organisasi (Yani, 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutus hubungan

kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga bisa diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat (S. Hasibuan, 2012).

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri menurut Veithzal Rivai (2009:51) dalam (Suwatno & Priansa, 2014) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi MSDM itu sendiri. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Harris (2000) dalam (Yuniarsih & Suwatno, 2011) mencakup :

1. *Planning.*
2. *Staffing.*
3. *Evaluating and compensating.*
4. *Improving.*
5. *Maintainiing effective employer-employee relationships.*

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (H. . Hasibuan, 2016) sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan

atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compentation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai dengan pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat menggambarkan suatu perusahaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa, semangat kelompok, kegembiraan atau kegirangan. Apabila para pekerjanya terlihat merasa senang, optimis dengan kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila mereka tampak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan semangat kerja mereka rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka bisa ditarik kesimpulan menurut Moekijat (2003) dalam (Marpaung, 2013) bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang memiliki semangat

kerja yang tinggi memiliki sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerja sama, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut.

Menurut (Kaswan, 2015) Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dalam hal ini kesungguhan dalam bekerja dapat mengatur fokus dan konsentrasi seseorang sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan maksimal.

Menurut (Tradityo, 2012) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana yang kondusif di perusahaan atau kantor yang baik seperti rekan kerja yang bisa di ajak kerjasama dan terciptanya kekeluargaan di dalam suatu ruang lingkup kerja itu juga bisa meningkatkan semangat kerja seorang pegawai.

Menurut (Widodo, 2015) Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai absensi cukup berpengaruh, keluar masuknya pegawai ini bisa menjadi penilaian semangat kerja itu sendiri.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Tohardi, 2011) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

4. Tempatkan karyawan diposisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam

penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi.

6. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan . Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja karyawan.

Selain itu menurut (Noviyanti, 2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain :

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, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.

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

2.1.2.3 Faktor-Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Dharmawan, 2013) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode liburan dan pemberhentian kerja.

2. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka telah dapat ditegakkan.

2.1.2.4 Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Sugyono dalam (Utomo, 2012) aspek-aspek semangat kerja pegawai pegawai dapat dilihat dari :

a. Disiplin yang tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan

b. Kualitas untuk bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, menurut Alport, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk

memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat kelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ daripada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Anoraga dan Suyati (1995:76) dalam (Putra, 2016) semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator kerjasama, disiplin kerja dan kegairahan kerja.

a) Kerja sama

Kerjasama berarti bersama-sama kearah tujuan yang sama. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kerjasama sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan lebih cepat. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berbeda apabila suatu pekerjaan dilakukan sendiri. Kerjasama menciptakan hubungan yang harmonis antar

karyawan, sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Dalam perusahaan kerjasama dapat dilihat dari :

1. Kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kesiediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

b) Disiplin

Disiplin kerja perlu diciptakan dan ditegakkan dalam sebuah perusahaan baik yang bertujuan pada lembaga maupun pada aspek manusianya. Maksud dari adanya disiplin kerja ini adalah agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Moekijat (2003) dalam (Marpaung, 2013) Indikator-Indikator semangat kerja yaitu :

1. Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

2. Kerjasama

Kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kebanggaan Dalam Dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka langkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

4. Ketaatan Pada Kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya. Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau mentaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

5. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan dianggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

Sedangkan menurut (Azwar, 2013) indikator-indikator semangat kerja yaitu :

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 - a) Konsentrasi Kerja
 - b) Ketelitian
 - c) Hasrat untuk maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
 - a) Kebanggaan Karyawan
 - b) Kepuasan Karyawan
 - c) Labour Turn Over / Tingkat Absensi
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja:
 - a) Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

4. Keterlibatan Ego dalam Bekerja:

- a) Tanggung Jawab
- b) Lancarnya Aktivitas

2.1.2.6 Cara-cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut (Manning, 2012) cara memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai :

1) Imbalan

Sediakan sistem penilaian formal, adil, dan akurat serta sistem pengharagaan, beri perhatian kepada perbedaaan shift dan uang lembur.

2) Tunjangan

Sediakan tunjangan, seperti liburan ditanggung perusahaan, cuti sakit, rencana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi jiwa dan lain-lain.

3) Komunikasi

Beri kesempatan kepada pegawai untuk mengekspresikan pendapat dan keprihatinannya dengan membentuk komitmen, mengadakan pertemuan secara teratur dengan manajemen, mengadakan survey sikap, melembagakan praktik penghargaan, menerbitkan laporan berkala dan memasang papan pengumuman.

4) Penghargaan

Partisipasi staf/pegawai dalam memformulasikan aturan di tempat pekerjaan bisa mengurangi usaha manajemen untuk memaksakan kepatuhan dengan regulasi yang tidak populer.

5) Kondisi, Fasilitas dan Pelayanan

Sediakan pegawai dengan kondisi kerja yang bersih, aman dan beban kerja yang masuk di akal.

6) Proses Interpersonal dan Kelompok

Hubungan yang baik adalah salah satu syarat yang dibutuhkan untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi.

7) Fungsi dan Kebijakan Personalia

Sediakan program orientasi dan sosialisasi awal untuk membantu pegawai merasa diterima dan dihargai oleh organisasi.

8) Menyediakan Program Bantuan Pegawai dan Kesehatan

Program bantuan karyawan (*Employee Assistance Program*) merupakan program yang dirancang untuk membantu karyawan menangani masalah-masalah fisik, mental, emosional yang menurunkan kinerja

9) Berfokus Pada Aspek Positif

Berfokus pada hal-hal yang positif, berarti perusahaan/organisasi lebih menekankan kekuatan/kelebihan pegawai, penghargaan daripada hukuman, vitalitas dan

pertumbuhan. Pendekatan terhadap kekuatan pegawai memiliki dukungan kuat karena orang suka menggunakan aset yang terbaiknya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Bagi setiap individu-individu dalam sebuah organisasi profit maupun non-profit sebenarnya memiliki semangat kerja untuk menjadi dorongan dirinya untuk mencapai suatu tujuan dan biasa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Landasan dalam menganalisis pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau untuk mengetahui teori apa yang sesuai dengan semangat kerja tersebut.

Hasil dari analisis semangat kerja berdasarkan teori-teori tersebut digunakan teori dari Moekijat sebagai landasan dalam mengetahui bagaimana semangat kerja pegawai di Biro Humas, Protokol, dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau. Oleh sebab itu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2019

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, semangat kerja pegawai Biro Humas, Protokol dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau akan didiskripsikan dengan 5 (lima) indikator yakni Kegembiraan, Kerjasama, Kebanggaan dalam Dinas, Ketaatan pada Kewajiban, dan Kesetiaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai analisis tingkat semangat kerja pegawai, yang menjadi rujukan penelitian ini :

1) (Arianto, 2014)

Judul penelitiannya **ANALISIS PENYEBAB RENDAHNYA SEMANGAT KERJ GURU DI SLB-C YASPENLUB KABUPATEN DEMAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenslub Kabupaten Demak tahun 2012 dan untuk mengetahui dampak dari rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yaspenslub Kabupaten Demak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara kepada semua guru di SLB-C Yaspenslub Kabupaten Demak dan studi literatur. Analisis data dalam menggunakan interaktif dengan model *Miles huberman*. Pemeriksaan data menggunakan teknik tringulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab rendahnya semngat kerja guru di SLB-C Yaspenslub Kabupaten Demak tahun 2012 adalah rendahnya gaji atau

upah dan insentif, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan lingkungan kerja yang kurang bersih dan rapi, hubungan dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan serta guru dengan teman sejawat yang kurang harmonis dan komunikatif.

2)(Noviyanti, 2015)

Judul penelitiannya **FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA SUMBERKIMA
DI KECAMATAN GEROKGAK TAHUN 2015.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan (2) faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan verifikasi. Subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak dan objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dianalisis menggunakan analisis faktor dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows 16.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu (1) kepemimpinan (2) motivasi (3) komunikasi (4) hubungan manusiawi (5)

kompensasi dan (6) lingkungan kerja. Faktor kepemimpinan menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja.

3)(Aeni, 2015)

Judul Penelitiannya **HUBUNGAN ANTAR PEMBERIAN INSETIF DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan atau menguji hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan mengetahui kekuatan hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi operasional meliputi independen variabel atau insentif dan dependen variabel atau semangat kerja. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportionet stratified random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala interval dengan model penyajian berdasarkan metode *likert*. Analisi data yang digunakan adalah korelas *Ranking Spearman*. Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus *Rank Spearman*, Hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=45$, dimana r_s hitung lebih besar. Dan termasuk dalam taraf hubungan yang lemah antara pemberian insentif

dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

4)(Agussalim, 2017)

Judul penelitiannya ***ANALYSIS WORK DISCIPLINE AND WORK SPIRIT TO ACHIEVEMENT EMPLOYEES PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. WOOD PLANTING.***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh 1) disiplin kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Menanam kayu secara tidak langsung. 2) Semangat bekerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Menanam kayu secara tidak langsung. 3) Disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Menanam kayu, baik secara parsial maupun bersamaan. Populasi 42 orang dan sampel sampling jenuh sebanyak 42 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan alpha (0,05). Hasil analisis jalur menunjukkan ada yang positif dan signifikan mempengaruhi variabel disiplin kerja melalui moral terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Menanam kayu baik secara langsung maupun tidak langsung. Dipengaruhi oleh disiplin kerja dan semangat 0251 poin pada 0261 poin. Hasil analisis penentuan 0264, bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja dapat menjelaskan kinerja kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Menanam kayu adalah 26,4%

sedangkan sisanya 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Disiplin kerja dan semangat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Menanam kayu baik secara parsial maupun bersamaan.

5)(Geh & Tan, 2009)

Judul penelitian ***SPIRITUALITY AT WORK : COMPARISON ANALYSIS.***

Alienasi di tempat kerja telah lama dikenal di zaman modern. Semakin banyak bukti menunjukkan satu pengaruh penting kepuasan kerja dan kinerja yang baik adalah spiritualitas terlibat dalam organisasi dan pekerjaan. Selama beberapa dekade terakhir, perhatian yang diberikan pada dampak spiritualitas terhadap bidang penelitian manajemen, praktik dan pedagogi telah meningkat secara dramatis. Pertanyaan utama dari makalah ini adalah, apakah ada perbedaan bagaimana orang-orang dari pengaturan kelembagaan yang berbeda melihat spiritualitas di tempat kerja. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari 2 sampel yang berbeda. Hasil survey menunjukkan kepuasan merupakan pendorong semangat kerja karyawan dalam satu tahun sehingga memberikan peningkatan yang signifikan. Hal-hal yang dianggap penting dalam peningkatan semangat bekerja perlu menjadi perhatian perusahaan dengan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivis, biasanya digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian, penganalisisan data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah ditentukan. Metode ini juga diartikan sebagai metode penelitian yang berupa serangkaian angka dan penggunaan statistik dalam menganalisis data (Sugiyono, 2016a). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apa saja yang menjadi tingkat semangat kerja pegawai di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2016) :

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh dan

dikumpulkan oleh seorang peneliti secara langsung dari sumbernya (Arikunto, 2010). Sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang akan disebarakan berkaitan dengan analisis tingkat semangat kerja pegawai di Biro Humas, Protkol dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau sebagai narasumber.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada (Supardi, 2014). Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan ataupun dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder juga disebut sebagai data yang tersedia. Sumber data sekunder untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen-dokumen dari Biro Humas, Protokol dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016b) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang sangat strategis dalam suatu penelitian, dikarenakan tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini antara lain :

3.3.1. Metode Observasi

Observasi merupakan proses aktivitas yang dipengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai, harapan, dan tujuan observer. Menurut (Rumengan Jimmy, 2010).

Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Adapun alat yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan observasi yaitu alat pengumpulan data berupa ceklist. Peneliti membubuhkan tanda v (check) pada kriteria yang sesuai.

3.3.2. Metode Kuesioner Atau Angket

Menurut (Sugiyono, 2016b), “Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner ini akan diisi oleh sampel yang sudah di pilih sehingga data yang didapat lebih efektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Dimana penggunaan skala ini berdasarkan dimensi dari *likert* yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson, yang kemudian peneliti terjemahkan dan kembangkan kedalam Bahasa Indonesia serta disesuaikan dengan situasi tempat penelitian.

Skala ini dikenal dengan nama *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang berbentuk kuesioner dan terdiri dari 20 macam pertanyaan dalam bentuk skala *Likert*, dengan enam alternatif pilihan jawaban yang dimulai dari nilai 1 hingga 5.

3.3.3. Metode Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2014) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode dokumentasi disebut juga metode

pengumpulan barang-barang dokumen, baik itu tulisan maupun dalam bentuk foto atau jejak digital yang diperoleh pada objek atau tempat penelitian Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, daftar dan beberapa contoh dokumen dan catatan, prosedur kegiatan serta laporan yang ada di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu. Yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian baru ditarik kesimpulan. Peneliti disini mengambil tempat penelitian di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau. Populasi yang diambil dalam penelitian berjumlah 165 narasumber yang berasal dari seluruh pegawai Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Menurut (Sugiyono, 2016a) adapun penelitian ini menggunakan rumus *slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Sumber : Buku Sugiyono 2016

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 165 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

$$n = 165 : 1 + 165 (0.1)^2$$

$$n = 165 : 1 + 165 (0.01)$$

$$n = 165 : 1 + 1.65$$

$$n = 165 : 2.65$$

$n = 62, 265$ disesuaikan oleh peneliti menjadi 65 responden

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 65 orang dari seluruh total pagawai Biro Humas, Protokol dan Penghubung Setda Provinsi Kepulauan Riau.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
1.	Tingkat Semangat Kerja	Moekijat (2003) dalam (Marpaung, 2013) bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.	1. Kegembiraan 2. Kerjasama 3. Kebanggaan Dalam Dinas 4. Ketaatan Pada Kewajiban 5. Kesetiaan Moekijat (2003) dalam (Marpaung, 2013)	1, 2, 3 4,5 6,7,8,9 10,11 12,13,14	Skala likert

Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2019

3.6. Teknik Pengolahan Data

(Sugiyono, 2011) data kuantitatif diolah dan dianalisis menggunakan kriteria. Untuk mengolah dan menganalisis data, ada dua macam statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu kriteria penelitian melalui pengukuran. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan membuat generalisasi. Agar data dapat dikelompokkan secara baik, perlu dilakukan kegiatan awal sebagai berikut :

- 1) *Editing*, adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data lapangan. Dengan menggunakan kata-kata atau bagian dari kata-kata yang ada pada transkrip, analisis terhadap file data yang sangat banyak akan dapat dilakukan dengan lebih mudah akurat. Kegiatan ini menjadi sangat penting dikarenakan pada kenyataannya bahwa data yang terhimpun mungkin belum memenuhi harapan peneliti, ada di antaranya kurang lengkap atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Oleh karena itu, keadaan tersebut harus diperbaiki melalui tahap editing ini (Bungin, 2017).
- 2) *Coding*, setelah tahap editing selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasi data-data tersebut melalui tahapan coding. Maksudnya adalah data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis (Bungin, 2017).
- 3) *Scoring*, adalah tahap mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif (skor nilai) (Bungin, 2017). Dalam penentuan skor nilai

ini digunakan skala likert dengan empat kategori penilaian yaitu sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, cukup diberi skor 3, kurang setuju diberi skor 2, dan tidak setuju diberi skor 1.

- 4) *Tabulating*, adalah proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel. Sampai pada tahap ini proses pengolahan data sudah selesai dan data siap untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menerapkan rumus-rumus tertentu (Bungin, 2017).

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan pertanyaan dalam kuesioner layak untuk dapat memprediksi variabel penelitian. Uji instrumen penelitian dapat dilakukan dengan hal sebagai berikut :

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut (Sunyoto, 2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu instrument (yang dalam hal ini dimaksudkan adalah alat ukur). Instrument yang dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dengan demikian dapat mengungkapkan

data dari variable yang diteliti secara tepat. Nilai tinggi ataupun rendahnya validitas sebuah instrument yang digunakan mengindikasikan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran mengenai validitas yang dimaksud (Anshori & Iswati, 2009). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 21.0 for windows*. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang di ungkap. Koefisien korelasi item-item dengan *Bivariate pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{ix} = \frac{n (\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Sumber : Buku Sunyoto 2011

Dimana :

R_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya Subjek

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi, apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Suhaimi dalam (Sunyoto, 2011) menyatakan Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 21.0 for windows*. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila *cronbach's alpha* < 0,60.

3.7.2. Deskripsi Jawaban Responden

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum, hasilnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai tingkat semangat kerja karyawan di Biro Humas, Protokol dan Penghubung Provinsi Kepulauan Riau terhadap data yang telah diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dipastikan jawaban responden berdasarkan total skor masing-masing jawaban. Dari data tersebut, dilakukan analisis deskriptif melalui perhitungan persentase dan sistem skor untuk mengetahui komposisi jawaban responden.

Untuk memudahkan pengukuran terhadap dimensi didalam penelitian penulis menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012:107) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Masing-masing indikator dalam penelitian ini diberi kategori sebagai berikut:

- a. Sangat Baik : diberi skor nilai 5
- b. Baik : diberi skor nilai 4
- c. Cukup Baik : diberi skor nilai 3
- d. Tidak Baik : diberi skor nilai 2
- e. Sangat Tidak Baik : diberi skor nilai 1

Dengan sampel sebanyak 65 orang dan di bagi ke dalam 5 kelas yaitu Sangat Tidak Baik skor 1, Tidak Baik dengan skor 2, Cukup Baik dengan skor 3, Baik dengan skor 4 dan Sangat Baik dengan skor 5 maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah $65 \times 5 = 325$ dan skor terendah adalah $65 \times 1 = 65$. Setelah di dapat skor tertinggi dan terendah kemudian dapat di tentukan panjang kelas dengan rumus :

$$\text{Panjang Kelas} = \left(\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \right)$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{325 - 65}{5} = 52$$

Selanjutnya dengan diketahuinya jumlah kelas adalah 5 dan panjang kelas adalah 52 dapat digunakan untuk membentuk interval kelas seperti tabel dibawah berikut ini

Tabel 3.2
Tabel Interval Kelas

No.	Kelas	Kriteria Jawaban
1	65 – 116	Tidak Baik
2	117 –168	Kurang Baik
3	169 – 220	Cukup Baik
4	221 – 272	Baik
5	273 – 325	Sangat Baik

Sumber: Data olahan penelitian tahun 2019

Setelah data diolah, selanjutnya adalah melakukan analisi data. Dimana analisis dilakukan untuk membahas masalah yang terdapat dalam rumusan masalah penelitian. Analisis data dilakukan dalam usaha untuk menyederhanakan data yang telah didapat agar mudah dipahami oleh pembaca, data pendapat responden yang telah dimasukkan dalam masing-masing kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Daftar Pustaka

- Aeni, M. L. N. (2015). Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, 3(1656–1667), 5.
- Agussalim, M. (2017). Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees Pt . Japfa, 286–296. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.3.22>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press (AUP).
- Arianto, D. A. N. (2014). Analisis Penyebab Dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru Di Slb-C Yaspenlub Kabupaten Demak Dwi Agung Nugroho Arianto Universitas Islam Nahdlatul Ulama ' Jepra Pendahuluan Organisasi memerlukan sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut .
- Arikunto, P. D. S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT.Fajar Interpretama Mandiri.
- Dharmawan, D. (2013). *Prinsi-Prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Geh, E., & Tan, G. (2009). Spirituality at Work in a Changing World : Managerial and Research Implications, 287–300. <https://doi.org/10.1080/14766080903290093>
- Handoko, H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: ALFABETA.
- Manning, G. dan K. C. (2012). *The Art Of Leadership*. New York: McGraw Hill International Edition.

- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak, 21, 1–16.
- Noviyanti, P. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015, 1–12.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediacom.
- Putra, A. K. (2016). Pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pt baja diva manufaktur pekanbaru, 72–82.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. BAndung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sundayana, R. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitianana Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian (Edisi Revisi): Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif (Revisi)*. Jakarta Selatan: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Bandung.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manuis*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Utomo, R. (2012). *Evaluasi Pakan dengan Metode Noninovatif*. Yogyakarta: PT. Citra Aji Parama.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta.
- Yani, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

CURICULUM VITAE



Nama : Muhammad Aditya Septarana

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 04 September 1996

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : adityaseptarana@gmail.com

Alamat : Perumahan Griya Hangtuh Permai Blok
E2 No.14

Pekerjaan : Pegawai Honorer

Pendidikan : - SD Negeri 003 Tanjungpinang Barat
- SMP Negeri 8 Tanjungpinang
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang