

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Rahmawati (2013) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tujuan suatu organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif karyawan yang ada di dalamnya. Di dalam suatu organisasi faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan karyawan.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusianya, maka produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang pertama dan utama, karena apapun jenis sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karena motivasi kerja suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi kerja merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Untuk memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan karakteristik-karakteristik pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu lingkungan sekitarnya.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Semangat kerja merupakan hal penting yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi. Semangat kerja dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja. Semangat kerja dalam organisasi menggambarkan perasaan seorang individu atau sekelompok individu atau suasana kegiatan kerja dalam organisasi. Jika individu-individu yang bergabung dalam organisasi merasa senang, optimis dalam menghadapi berbagai kegiatan dan situasi serta mempunyai sikap yang bersahabat satu sama yang lain maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun sebaliknya jika semangat kerja mereka turun maka yang terlihat adalah suasana enggan untuk melaksanakan pekerjaan dan kurang memperhatikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, Absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, bahkan pemogokan dapat ditiadakan, jadi semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan .

Semangat kerja juga dijelaskan pada buku lain yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah: (1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, (2) informasi

jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi, (3) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis, (4) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi, (5) penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa semangat kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja dan motivasi kerja.

Produktivitas sendiri diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2010: 100) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Malthis dan Jackson (2011: 82), Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Dari penjelasan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dan

motivasi kerja karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan semangat kerja dan memiliki motivasi kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan semangat dan motivasi dari para karyawan.

Instansi kecamatan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Instansi kecamatan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan komunikasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi, oleh karena itu, baik camat maupun pegawai sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Rambah Samo. Rambah Utama adalah salah satu Kecamatan yang terletak di Kabupaten Rokan Hulu, Riau yang terdiri dari 3 Dusun, 8 RW dan 26 Rt.

Berdasarkan hasil pra survey yang terjadi di lapangan diketahui adanya beberapa permasalahan mengenai motivasi kerja karyawan pada indikator:

1. Daya pendorong. Yaitu kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan dorongan untuk terus maju dan berkembang. Pimpinan kurang mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Padahal diketahui bahwa karyawan Kantor Desa Rambah Utama rata-rata memiliki pendidikan terakhir yang masih rendah. Pimpinan tidak mau memotivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih

tinggi agar mereka memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena pimpinan merasa terancam dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan lebih di satu bidang. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai menjadi kurang bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan giat karena mereka merasa tidak mendapatkan perhatian atau balas jasa atas kinerja maksimal yang mereka lakukan. Adapun tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Kantor Camat Rambah Samo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor Camat Rambah Samo

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SR (Sekolah Rakyat)	2 orang
2.	SLTP	7 orang
3.	SLTA	19 orang
4.	D3	3 orang
5	S1	8 orang
Total		39 orang

Sumber: Kantor Camat Rambah Samo, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Kantor Kantor Camat Rambah Samo mayoritas masih rendah yaitu karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SLTP sebanyak 7 orang, SLTA sebanyak 19 orang, D3 sebanyak 3 orang dan hanya 8 orang yang berpendidikan S1.

2. Keahlian. Kurangnya keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga terkadang membutuhkan waktu yang lama dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini juga dipengaruhi oleh masih minimnya pengadaan pelatihan bagi karyawan untuk menambah pengetahuan karyawan.

Fenomena yang terjadi dilapangan terkait semangat kerja karyawan berdasarkan hasil survei penelitian yaitu :

1. Disiplin kerja yang menurun dari karyawan yang tercermin lewat absensi karyawan Kantor Camat Rambah Samo.

Tabel 1.2.
Jumlah Absensi Pertahun
Karyawan Kantor Camat Rambah Samo

Tahun	Sakit (hari)	Cuti (hari)	Keperluan lainnya (hari)	Jumlah tingkat absensi (hari)
2014	82	125	24	231
2015	65	121	20	206
2016	76	122	23	221
2017	81	111	26	218
2018	80	124	20	224

Sumber : Kantor Camat Rambah Samo, 2019

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa tingkat absensi mengalami naik turun setiap tahunnya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2014 yaitu sebanyak 231, sedangkan tingkat absensi terendah ada pada tahun 2015 yaitu sebanyak 206. Tingkat absensi dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena pegawai tidak masuk kerja.

2. Prestasi kerja. Didapatkan bahwa kenyataannya masih ada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya. Menurunnya prestasi kerja dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang disebabkan oleh karena:
 - a. Tugas yang dia kerjakan tidak sesuai dengan kriteria yang dia inginkan.
 - b. Apa yang dia kerjakan dianggap berat sehingga masih kurang rasa tanggung jawab untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
 - c. Adanya ketidakpuasan dengan rekan sekerja.

Tentunya hal ini cukup mengganggu aktivitas dari Kantor Camat Rambah Samo, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada visi dan misi pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan. Hal ini dapat dilihat dari

Permasalahan produktifitas karyawan Kantor Camat Rambah Samo berupa pencapaian target kerja Kantor Camat Rambah Samo yang kurang terealisasi. Hal ini dikarenakan rendahnya semangat kerja yang dimiliki karyawan serta kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Sehingga berdampak langsung pada produktifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Kegiatan
Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Target				Realisasi Capaian			
		2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
1.	Pelayanan administrasi	100%	100%	100%	100%	92%	92%	94%	95%
2.	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	100%	99%	99%	98%	99%
3.	Peningkatan disiplin aparatur	100%	100%	100%	100%	92%	89%	89%	95%
4.	Penyebarluasan informasi pengembangan daerah	100%	100%	100%	100%	83%	95%	90%	92%
5.	Pengembangan lingkungan sehat	100%	100%	100%	100%	80%	81%	85%	92%
6.	Fasilitas penyelenggaraan	100%	100%	100%	100%	92%	94%	91%	95%
7.	Fasilitas pemberdayaan	100%	100%	100%	100%	90%	96%	95%	96%
8.	Fasilitas peningkatan prasaran	100%	100%	100%	100%	80%	81%	85%	90%
9.	Fasilitas partisipasi masyarakat	100%	100%	100%	100%	89%	90%	91%	96%

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa rata-rata pencapaian realisasi target kerja Kantor Camat Rambah Samo belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya pada indikator pelayanan administrasi,

besarnya target yang ditetapkan pada tahun 2015 yaitu 100%, sedangkan dalam realisasi pencapaian tahun 2015 hanya sebesar 92%. Hal ini disebabkan salah satunya karena rendahnya motivasi kerja dan semangat kerja yang dimiliki karyawan Kantor Camat Rambah Samo yang akhirnya berdampak produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Camat Rambah Samo”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah motivasi kerja di kantor Camat Rambah Samo?
2. Bagaimanakah semangat kerja di kantor Camat Rambah Samo?
3. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di kantor Camat Rambah Samo.

2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja di kantor Camat Rambah Samo.
3. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Penulis
Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi Akademis
Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Manfaat bagi Organisasi
Dapat memberikan informasi dan diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Rambah Samo.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, devenisi operasional variabel serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam

BAB II.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motiv (*motive*), yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Siagian (2011:138), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2011:143), menyatakan motivasi kerja adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Hadiwiryo (2011:266), menyatakan motivasi kerja merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, *prestise* dan sebagainya.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa

mengharapkan imbalan, sebabia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi (Handoyo, 2013:14).

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

2.1.1.2 Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik.

Menurut Sardiman (2012:85) ada tiga yaitu :

- 1 Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- 2 Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
- 3 Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Menurut Hamalik (2010:161) fungsi motivasi kerja adalah :

1. Mendoromg timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerakkan. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ridwan (Andiyanto, 2011: 33) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut ;

1. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, dengan pemberian bonus sewaktu waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Mempertahankan harga diri, yaitu dilakukan berdasarkan iklim kerja yang kerja yang baik, kesamaan hak juga kenaikan pangkat.
4. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu dengan cara memberikan kebebasan dalam ber'agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman dan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun dan pemberian perumahan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan bahaya.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat.
10. Persaingan yang sehat, berdasarkan prestasi kerja, pengembangan karir, pemberian bonus bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

Menurut Hamzah (2011:112) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1 Tanggung jawab
Melaksanakan tugas dengan baik dengan target yang jelas dan penuh tanggung jawab.
- 2 Prestasi
Bekerja dengan harapan ingin memperoleh penghargaan dari teman dan atasan dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakaan.
- 3 Pengembangan diri

- Berupaya mengoptimalkan kemampuan diri untuk pekerjaan
- 4 Kemandirian
Keinginan untuk berhasil dalam bekerja. Senang berkorban untuk orang lain dan ingin memiliki relasi yang luas.

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2013:83), mendefinisikan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan- hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik (Haryanti, 2011:155). Sedangkan menurut Hasibuan (2011:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan

baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Halsay (2013:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2014:48). Menurut Syukria (2014:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2013:43) dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.2.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan menurut Tohardi (2012:425)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2011:126), indikator semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin
Yaitu karyawan selalu menjalankan tugas-tuganya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.
2. Kerjasama
Yaitu terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyamam.

4. Prestasi kerja

Yaitu kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Loyalitas/Kesetiaan

Yaitu karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

Menurut Siswanto (2007:23) indikator dalam menentukan semangat kerja karyawan yaitu :

1. Absensi, yaitu menunjukkan hal-hal sebagai berikut: menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Termasuk dalam hal ini adalah waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, baik diberi wewenang maupun tidak.
2. Bekerjasama, yaitu kerjasama dapat didefinisikan sebagai tindakan kolektif individu dengan orang lain. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
3. Disiplin, yaitu sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Deming dan Friedman (2013:112), menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Memiliki inisiatif Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
3. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide-ide baru dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan individu lebih fokus pada pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
6. Bertanggung jawab individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.
7. Memiliki kemauan bekerja sama individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
6. Berinteraksi dengan atasan individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013:98) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1 Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2 Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 3 Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi factor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4 Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5 Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan diperusahaan seringkali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bias meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bias melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan diperusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi memperoleh hasil yang sebanyak mungkin dengan biaya yang sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Simamora (2011:156), mengemukakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

Sejalan dengan Nawawi (2011:157), mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*otput*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitaskan dengan membagi keluaran dengan masukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.1.3.2 Meningkatkan Produktivitas

Menurut Hanafi dalam Rosa (2011:21), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu: a) meningkatkan operasional: dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode-metode operasi

yang lebih baik; b) meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.

Balai pengembangan produktivitas daerah dalam Umar (2011:54), mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja
2. Tingkat ketrampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. kewiraswastaan.

Timpe (2011:76), menyatakan ada tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreatifitas yang tinggi yaitu:

1. keahlian, manajemen yang bertanggung jawab.
2. kepemimpinan yang luar biasa.

Dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas

3. kesederhanaan organisasional dan operasional.

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes dan dapat disesuaikan dengan perubahan

4. kepegawaian yang efektif
5. Tugas yang menantang
6. perencanaan dan pengendalian tujuan

7. pelatihan manajerial khusus.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2011:612) indikator produktivitas kerja adalah:

- 1 Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 2 Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 3 Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *otput*.

Menurut Sedarmayanti (2011:56) bahwa ada enam indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- 1 Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- 2 Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise keterampilan dalam teknik industri.
- 3 Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
- 4 Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5 Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6 Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Hasibuan (2011:54), mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sinungan (2011:15), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan keterampilan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini:

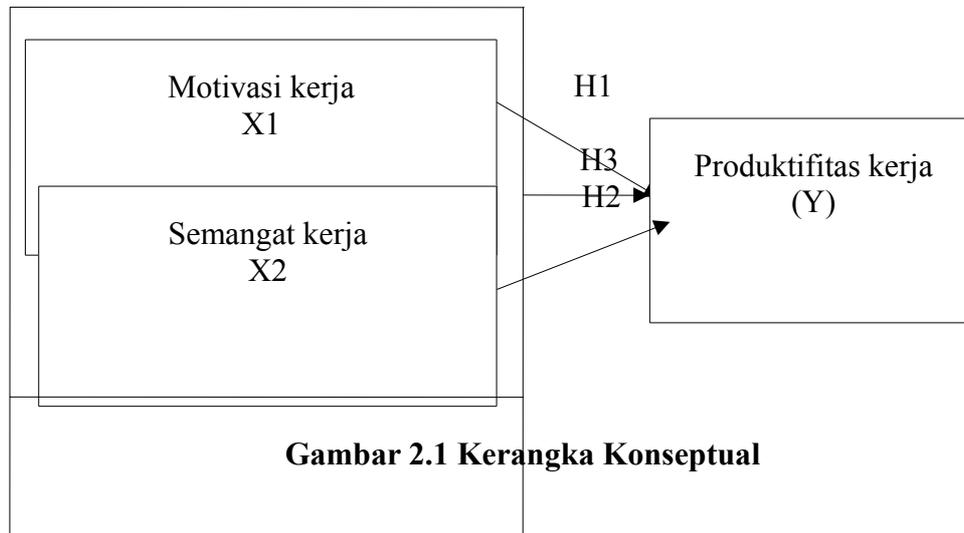
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Thamrin (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan Permanen	Variabel independen : Motivasi, disiplin Kerja, dan kompensasi Variabel dependen: produktivitas kerja	Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate.
Assagaf (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai dinas Pendapatan daerah Kota Manado	Variabel independen : Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Variabel dependen: Produktivitas kerja	Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Rahmawati (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja Karyawan PR Fajar Berlian	Variabel independen : Bonus, gaji dan promosi Variabel	Secara parsial variabel Bonus (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja)

	Tulungagung	dependen: produktivitas kerja	
Hendri (2017)	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Variabel independen : Semangat kerja Variabel dependen : Kinerja pegawai	terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).
Purnama (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Variabel independen : Motivasi Kerja Variabel dependen : Produktivitas Kerja	Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang.
Priscillia (2017)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Cabang Kerombasan	Variabel independen : Insentif dan motivasi kerja Variabel dependen : Produktivitas Kerja	Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Variabel independen : Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen : Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.

2.2 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini:



2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H_1 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo.
- H_2 : Diduga semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo.

H_3 : Diduga motivasi kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di kantor Camat Rambah Samo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pembahasan pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor

Camat Rambah Samo. Target waktu penelitian yaitu pada bulan September 2018 sampai dengan Juli 2019.

3.2 Populasi dan Sampel

1 Populasi

Menurut Suharsimi (2010:134) populasi adalah jumlah keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 39 orang.

2 Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Suharsimi, 2010:134)). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya di bawah dari 100, maka semua populasi dijadikan responden sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang. Hal ini didasarkan pada pendapat Suharsimi (2010:170) bahwa jika subyek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil secara keseluruhan

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1 Data Kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari kantor Desa Rambah utama yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2 Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari kantor Camat Rambah Samo, seperti gambaran umum kantor Camat Rambah Samo, hasil kuesioner dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

1 Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.4.1 Observasi.

Menurut Sugiyono (2011:34) Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan - pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interva 1-5 dari sangat tidak setuju hingga setuju.

3.4.3 Penelitian kepustakaan

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari bukubuku, literature, jurnal - jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Menurut Siagian (2011 : 138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian	1. Upah atau gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Menempatkan pegawai	Ordinal

	kegiatan yang menjadi tanggung jawab nya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan	<p>pada tempat yang sesuai</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja 7. Memperhatikan kesempatan untuk maju 8. Menciptakan persaingan yang sehat <p>Menurut Andiyanto (2011:33)</p>	
Semangat kerja (X2)	Hasibuan (2012 : 76), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Prestasi kerja 4. Loyalitas/Kesetiaan <p>Hasibuan (2012: 126),</p>	Ordinal
Produktifitas kerja (Y)	Simamora (2011:156), mengemukakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai tinggi, dan begitu pula sebaliknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kuantitas kerja 2 Kualitas kerja 3 Ketepatan waktu <p>Sinamora (2001:612)</p>	Ordinal

Sumber : Data Olahan, 2019

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan adalah angket/ kuesioner.

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing

responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk silang, dimana responden tinggal memberikan tanda (X/√) pada kolom alternatif jawaban yang diinginkan. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor Skala yang digunakan dan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:87).

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji Reliabilitas Instrument

Menurut Ghozali (2015: 42) dalam penelitian Nunally mengemukakan bahwa uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian

hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$).

3.6.2 Uji validitas Instrument

Menurut Ghozali (2015: 103) uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat tahap yaitu:

3.7.1 Analisis data deskriptif

masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2011:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3

Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
80% - 100%	Sangat baik
71% - 79.99%	Baik
60% - 70.99%	Cukup baik

41% - 59.99%	Kurang baik
0% - 40.99%	Tidak baik

Sumber: *Metode Statistika, Sudjana (2011:15)*

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2015: 103) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara 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 multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

3.7.2.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015: 156) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

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

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015: 134) uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sudjana (2011:15) model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktifitas kerja

X1 = motivasi kerja

X2 = Semangat kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

3.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (motivasi kerja dan semangat kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (produktivitas karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji-t

Menurut Ghazali (2015: 97) untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen. Uji t (parsial) pada tingkat kepercayaan 95% (α

= 0,05), untuk menguji pengaruh secara parsial dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Desa Rambah Utama.

H_2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Desa Rambah Utama.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig \geq Level signifikan (5%)

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%)

3.7.5.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara simultan.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_3 : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Desa Rambah Utama.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : diterima bila $F_{hitung} < F$ atau nilai sig \geq Level signifikan (5%)