

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semangat kerja atau moril seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam mengelola tenaga kerja. Menurut penulis semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan setiap aparat, disebut demikian karena semangat kerja sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan dan kesenangan terhadap setiap pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya suatu bentuk pemahaman terhadap pekerjaannya akan membawa sedikit pengaruh terhadap tingkat kepuasan dan kesenangan aparat terhadap tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya.

Aparatur Desa memegang peran utama dalam menjalankan operasional organisasi. Bila aparat desa memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka operasional organisasi pun akan berjalan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin operasional organisasi berjalan baik, bila aparat desanya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Semangat kerja sangat penting keberadaannya karena sangat berkaitan langsung individu aparat yang menyangkut dengan sikap dan perasaan terhadap tugas-tugas untuk dilaksanakan guna mencapai keberhasilan pelayanan. Pelayanan publik dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila aparat menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Di sisi lain, aparat desa sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Semangat kerja aparat desa sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh aparat desa, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri aparat tersebut yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada aparat desa, dimana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan aparat desa, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir.

Adapun aktifitas pada Desa Rambah Tengah Utara adalah Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrarian, Pembinaan pembangunan yang meliputi perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial, penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana serta pembinaan pelayanan umum dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian, produksi dan distribusi, penyusunan program dan pembinaan kesejahteraan sosial.

Pada Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu yang selalu berusaha memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para aparat desa selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya terdapat terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai seperti, masih kurangnya kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

Dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, perlu dikembangkan suatu penilaian terhadap aparat desa dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), dalam meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat. Karena dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepada setiap aparat desa terutama pada Desa Rambah Tengah Utara akan diselesaikan dengan tepat waktu dan lebih baik.

Dalam Pasal 202 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) dinyatakan bahwa pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa, kepala dusun, rukun tetangga dan rukun warga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aparat desa meliputi semua orang yang terlibat dalam urusan pemerintahan desa.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur desa, maka sebagai pimpinan Kantor Desalah harus bisa memberikan semangat dalam bekerja, meningkatkan gairah aparat dalam bekerja serta bekerja sama dengan bawahannya. Berikut ini dapat dilihat jumlah aparatur desa pada Desa Rambah Tengah Utara pada tahun 2015 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Aparatur Pemerintahan Pada Desa Rambah Tengah Utara Tahun 2015**

No	Bidang Tugas/ Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Desa RTU	1
2.	Sekretaris Desa	1
3.	Kaur Pemerintahan	1
4.	Kaur Umum	1
5.	Kaur Pembangunan	1
6.	Bendahara Desa	1
7.	Kepala Dusun I	1
8.	Kepala Dusun II	1
9.	Kepala Dusun III	1
10.	Ketua RW 01 Dusun I	1
11.	Ketua RW 02 Dusun I	1
12.	Ketua RW 01 Dusun II	1
13.	Ketua RW 02 Dusun II	1
14.	Ketua RW 01 Dusun III	1
15.	Ketua RW 02 Dusun III	1
16.	Ketua RT 01/01 Dusun I	1
17.	Ketua RT 02/01 Dusun I	1
18.	Ketua RT 01/02 Dusun I	1
19.	Ketua RT 02/02 Dusun I	1
20.	Ketua RT 01/01 Dusun II	1
21.	Ketua RT 02/01 Dusun II	1
22.	Ketua RT 03/01 Dusun II	1
23.	Ketua RT 01/02 Dusun II	1
24.	Ketua RT 02/02 Dusun II	1
25.	Ketua RT 03/02 Dusun II	1
26.	Ketua RT 01/01 Dusun III	1
27.	Ketua RT 02/01 Dusun III	1
28.	Ketua RT 03/01 Dusun III	1
39.	Ketua RT 04/01 Dusun III	1
30.	Ketua RT 01/02 Dusun III	1
31.	Ketua RT 02/02 Dusun III	1
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>

Sumber: Kantor Desa Rambah Tengah Utara (RTU) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015

Pada Aparatur Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu, kerja sama, serta kurangnya pemberian motivasi pimpinan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam bekerja. Selain dari pada itu kurangnya tingkat kesadaran dalam menjalankan aktifitas pekerjaan juga dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja aparat desa. Oleh sebab itu aparat desa pada Desa RTU dituntut untuk dapat bekerja sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh atasan dan juga disini perlu adanya peran pimpinan dalam memberikan bimbingan serta pemberian motivasi agar semangat aparatur desa pada Desa RTU dapat meningkat kembali.

Berikut daftar absen Aparatur Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu dalam rapat dan gotong royong yang d adakan tiap bulannya di Desa/ Dusun masing- masing, tahun 2011-2015 dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Daftar Absen Aparatur Desa Dalam Rapat Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2015**

No	Tahun	Jumlah Aparatur Desa	Aparat Desa yang datang rapat desa											
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept	okt	nov	des
1	2011	31 orang	18	25	30	27	31	15	25	13	20	25	22	17
2	2012	31 orang	26	21	27	31	28	22	17	27	16	31	20	23
3	2013	31 orang	30	27	18	21	15	25	31	22	25	19	27	19
4	2014	31 orang	25	19	29	30	27	29	25	19	31	27	17	31
5	2015	31 orang	20	28	17	29	31	18	27	31	27	20	-	-

Sumber: Kantor Desa Rambah Tengah Utara (RTU) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2015

**Tabel 1.3 Jadwal Gotong Royong Aparatur Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2015**

No	Tahun	Jumlah Aparatur Desa	Aparat Desa yang datang gotong royong											
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
1	2011	31 orang	25	20	13	27	31	15	25	13	20	25	22	17
2	2012	31 orang	17	31	27	18	28	22	17	27	16	31	20	23
3	2013	31 orang	20	27	18	21	15	25	31	20	25	19	27	29
4	2014	31 orang	15	21	29	16	25	16	25	19	31	15	17	24
5	2015	31 orang	20	19	31	17	27	20	27	23	22	28	-	-

Sumber: Kantor Desa Rambah Tengah Utara (RTU) Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2011-2015

Dengan adanya semangat kerja aparat desa yang tinggi, maka hasil pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi jika banyak aparat desa yang tidak mau taat terhadap disiplin dan prosedur yang ada maka akan berpengaruh pada kualitas pelayanan masyarakat, hal itu dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan 1.3 kurangnya kerjasama serta kesadaran Aparat Desa dalam melakukan tugasnya sebagai pemerintahan Desa. Pimpinan desa harus mampu berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga aparat desa semangat untuk dapat bekerja dengan sebaiknya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis mencoba menyusun skripsi dengan judul : “Analisis Semangat Kerja Aparatur Desa Pada Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimanakah semangat kerja Aparatur Desa pada Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja Aparatur Desa pada Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi penulis

Dengan ini penulis dapat mengetahui dan menambah wawasan tentang semangat kerja Aparatur Desa pada Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu.

#### 2. Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi maupun referensi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian selanjutnya.

#### 3. Bagi instansi/ Pemerintahan

Dapat memberikan masukan atau pertimbangan yang berarti bagi kepala Kantor Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan semangat kerja Aparatur Desanya.

### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini penulis membagi dalam lima bab pembahasan, sebagai gambaran dalam masing-masing bab secara garis besarnya dapat dilihat sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan skripsi seperti pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, cara untuk meningkatkan semangat kerja, penelitian terdahulu, hipotesis, variabel penelitian dan operasional penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitian diadakan, objek penelitiannya, waktu penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, defenisi operasional, instrumen penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian seperti sejarah tempat penelitian, aktivitas, struktur organisasi, karakteristik responden penelitian seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, analisis data penelitian, menjelaskan dan menguraikan pembahasan atas hasil penelitian.

## **BAB V        PENUTUP**

Menjelaskan tentang kesimpulan apa yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian, dan saran apa yang dapat direkomendasikan atas hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja pegawai pada hakikatnya merupakan perwujudan dari pada moral yang tinggi dengan adanya semangat kerja pegawai yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, (Tohardi,2009:427). Sedangkan Siswanto dan Darmawan ( 2007:35), mendefenisikan semangat kerja sebagai psiklogis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Azwar (2008:108), semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan / kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan

suasana pekerja. Selanjutnya Hasibuan (2008:160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Nitisemito (2005:48), semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2008:94) mengemukakan bahwa : “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal”. Menurut Winardi (2009:121), semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan.

Selain itu, Haddock (2011:123) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka (2011:135) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik, atau suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan kerja para karyawan di dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

**a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut (Mathis, 2011:98) yaitu:

a. Kompensasi

Faktor gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

b. Pendidikan dan pelatihan

Penempatan karyawan yang berstatus sosial/ pendidikan yang tinggi pada posisinya dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja karyawan.

c. Promosi jabatan

Memperkenalkan serta menghargai kerja karyawan, misalnya penerimaan penghargaan seorang karyawan yang berprestasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

d. Lingkungan kerja

Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, juga dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan.

Zainun (2005:21) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja, faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai suatu imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Menurut Nawawi (2005:152), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2005:56), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

**b. Indikator Semangat Kerja**

Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka diketahui indikator semangat kerja adalah (Hasibuan, 2008) :

a. Kerjasama

Kerjasama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama dimana setiap orang bekerja dan mengembangkan tenaganya dengan ikhlas tanpa

bersungguh-sungguh dan rasa malas. Kerjasama dalam melaksanakan tugas harus di pupuk dan bina secara terus-menerus karena dengan kerjasama akan memudahkan dalam menyelesaikan tugas untuk kepentingan pencapaian tugas organisasi.

Pada dasarnya kerjasama menunjukkan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara bersama-sama dan saling membantu sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dapat diselaikan dan apabila menemui kesulitan dalam tugas pekerjaannya memiliki kemauan untuk saling membantu. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik antara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

b. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dimana seorang aparat desa dituntut untuk mematuhi ketentuan-ketentuan organisasi secara sadar sehingga menjadi kebiasaan yang berlaku didalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Mematuhi secara sadar berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadari itu.

Setiap organisasi pasti memiliki aturan dan tata tertib, apabila aparat desa selalu menaati peraturan maka akan tercipta kedisiplinan. Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Absensi

Pada umumnya instansi/ lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Kehadiran karyawan dapat diukur seperti kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

c. **Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja**

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material (Hasibuan,2008:180) yaitu :

a. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

g. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

Menurut Nitisemito (2005:170), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, antara lain:

- a. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
- d. Harga diri karyawan perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
- i. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
- j. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
- k. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

Menurut Nitisemito (2005:161), 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 libur, dan pemberhentian kerja.
2. 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 di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugas dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. 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 kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Dalam Pasal 202 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) dinyatakan bahwa pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa, kepala

dusun, rukun tetangga dan rukun warga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aparat desa meliputi semua orang yang terlibat dalam urusan pemerintahan desa.

Aparatur desa antara lain :

### **1. Kepala desa**

Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia. Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala Desa tidak bertanggung jawab kepada Camat, namun hanya dikoordinasikan saja oleh Camat.

1. Wewenang kepala desa antara lain:

- a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD).
- b. Mengajukan rancangan peraturan desa.
- c. Menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB Desa) untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD.
- e. Membina kehidupan masyarakat desa;
- f. Membina perekonomian desa;
- g. Mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif;
- h. Mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan

- i. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Tugas dan Kewajiban Kepala Desa yang diatur dalam pasal 101:
    - a. Memimpin penyelenggaraan pemerintah desa.
    - b. Membina kehidupan masyarakat desa.
    - c. Membina perekonomian desa.
    - d. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat desa.
    - e. Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa.
    - f. Mewakili desanya di dalam dan diluar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukumnya.
    - g. Menyelenggarakan rumah tangganya sendiri
    - h. Penyelenggara dan penanggung jawab utama dibidang pemerintahan, pembangunan, dan Kemasyarakatan
3. Kewajiban Kepala Desa :
    - a. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
    - b. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
    - c. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat;
    - d. Melaksanakan kehidupan demokrasi;
    - e. Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;

- f. Menjalini hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa;
- g. Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundangundangan;
- h. Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik;
- i. Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa;
- j. Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa;
- k. Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa;
- l. Mengembangkan pendapatan masyarakat dan desa;
- m. Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat;
- n. Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa;

## **2. Sekretaris Desa**

Sekretaris desa merupakan ujung tombak pemerintahan desa yang melaksanakan tugas khususnya membantu kepala desa di bidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat desa serta membantu kepala desa dalam menjalankan hak, wewenang dan kewajiban pimpinan pemerintahan desa.

Sekretariat Desa merupakan unsur Staf Pemerintah Desa dipimpin oleh seorang Sekretaris Desa yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Sekretaris Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai Perangkat Desa. Sekertasis desa terdiri atas Sekertaris desa, dan kepala-kepala urusan. Kepala desa diangkat dan diberhentikan oleh bupati/walikota madya Kepala Daerah Tingkat II setelah mendengar pertimbangan Camat atas usul

Kepala desa, apabila kepala desa berhalangan maka sekretaris desa yang menjalankan tugas dan wewenang kepala desa sehari-hari.

Berdasarkan pertimbangan bahwa sekretaris desa sebagai kepala sekretariat adalah lebih banyak mengetahui urusan-urusan pemerintahan desa dibandingkan dengan perangkat desa lainnya, maka dalam hal kepala desa berhalangan menjalankan tugasnya, sekretaris desa ditetapkan untuk mewakilinya. Kepala-kepala urusan diangkat dan diberhentikan oleh Camat atas nama Bupati/Walikota/Walikota/Walikota Kepala daerah tingkat II atas usul kepala desa. Syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian sekretaris desa dan kepala-kepala urusan diatur dalam peraturan daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri.

### **3. Kepala Dusun**

Untuk memperlancar jalannya pemerintahan desa dalam desa dibentuk dusun yang dikepalai oleh kepala dusun sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri. Kepala dusun adalah orang yang mengetuai sebuah dusun, satu wilayah di bawah desa atau unsur pelaksana tugas Kepala Desa dengan wilayah kerja tertentu. Kepala Dusun diangkat dan diberhentikan oleh Camat atas nama Bupati/Walikota/Walikota/Walikota Kepala daerah tingkat II atas usul kepala desa. Satu desa biasanya terdiri dari beberapa dusun dan dusun terdiri dari beberapa RT dan RW. Masa jabatan seorang kadus paling lama adalah sekitar lima tahun, mengikuti sistem pemerintahan yang ada di Indonesia saat ini.

1. Tugas Kepala Dusun
  - a. Kepala Dusun berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas Kepala Desa dalam wilayah kerjanya;
  - b. Kepala Dusun mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan Pemerintahan Desa di wilayah kerjanya;
2. Kepala Dusun mempunyai fungsi :
  - a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah kerjanya;
  - b. Pelaksanaan Keputusan dan kebijaksanaan Kepala Desa.

#### **4. Rukun Tetangga (RT)**

Rukun tetangga (RT) adalah lembaga yang dibentuk melalui musyawarah masyarakat setempat dalam rangka pelayanan pemerintah dan kemasyarakatan yang ditetapkan oleh kelurahan. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Kewajiban dan Hak RT.

1. Tugas Pokok RT adalah :
  - a. Membantu menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tanggung jawab Pemerintah.
  - b. Memelihara kerukunan hidup warga.
  - c. Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan dengan mengembangkan aspirasi dan swadaya murni masyarakat.
2. RT memiliki fungsi :
  - a. Pengkoordinasian antar warga.

- b. Pelaksanaan dan menjembatani hubungan antara anggota masyarakat dengan pemerintah.
  - c. Penanganan masalah-masalah kemasyarakatan yang dihadapi warga.
3. Kewajiban RT adalah :
- a. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
  - b. Melaksanakan keputusan musyawarah warga
  - c. Membina kerukunan hidup warga
  - d. Membuat laporan tertulis mengenai kegiatan organisasi paling sedikit 6 bulan sekali kepada musyawarah warga.
  - e. Melaporkan hal-hal yang terjadi dalam masyarakat yang dianggap perlu kepada Kelurahan.
4. RT berhak untuk :
- a. Menyampaikan saran-saran dan pertimbangan kepada pengurus RW mengenai hal-hal yang berhubungan dengan membantu kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
  - b. Memilih dan dipilih sebagai pengurus RW.

#### **5. Rukun Warga (RW)**

Rukun Warga (RW) adalah lembaga yang dibentuk melalui musyawarah pengurus RT di wilayah kerjanya yang ditetapkan oleh Kelurahan. Kedudukan, Tugas Poko, Fungsi RW

1. Tugas Pokok RW adalah :
- a. Menggerakkan swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat di wilayahnya.

- b. Membantu kelancaran tugas pokok LPM dalam bidang pembangunan kelurahan.
2. RW memiliki fungsi :
- a. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas RT di wilayahnya.
  - b. Pelaksanaan dan menjembatani hubungan antara RT dan masyarakat dengan pemerintah.

**b. Penelitian Terdahulu**

1. Aidil Akbar (2004) dengan judul : **Analisis Semangat Kerja Guru SMA Negeri 1 Sideraja Kabupaten Cilacap**. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja guru SMA Negeri 1 Sidareje Kabupaten Cilacap. Untuk mengetahui faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap semangat kerja guru SMA Negeri 1 Sidareja Kabupaten Cilacap. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur, sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi menggunakan uji F dan uji t.

Dengan sampel 20 orang maka didapatkan hasil bahwa “ Diduga faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru SMA Negeri 1 Sidareja Kabupaten Cilacap adalah Motivasi (kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan-rekan kerja), *Ability* ( kemampuan menangani pekerjaan, pengalaman kerja, keahlian kerja, keterampilan dalam bekerja).

Sedangkan saran penelitian ini Untuk meningkatkan semangat kerja guru pada SMA 1 Negeri Sidareja Kabupaten Cilacap hal yang perlu diperhatikan

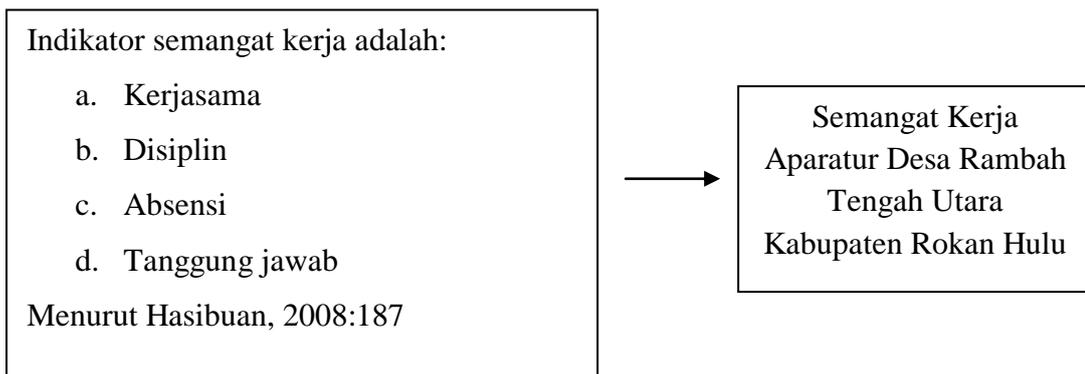
adalah faktor gaya kepemimpinan tanpa mengabaikan pemberian semangat kepada para guru.

2. M. Wahyudin 2005 dengan judul **Analisis Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri**. Kontribusi variabel semangat kerja yang dinyatakan dengan nilai prosentase sebesar 90,0 %, sedangkan sisanya sebesar 10,0 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil kajian uji asumsi klasik dari seluruh variabel yang diuji, dengan menggunakan test uji normalitas, autokorelasi, heterokedastisitas dan multikoliniearitas semuanya tidak menunjukkan adanya problem, berarti model regresi layak dipakai untuk prediksi semangat kerja pegawai berdasar masukan variabel independennya.
3. Jenny Silvia (2005) dengan judul: **Analisis Semangat Kerja Pegawai Di Slb Dharma Putra Daha Kabupaten Kediri**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja pegawai pada SLB Dharma Putra Daha Kabupaten Kediri. Metode yang digunakan yaitu metode stratified random sampling, dengan sample 40 orang.  
  
Hipotesis penelitian pada kenyataannya semangat kerja pegawai di SLB Dharma Putra Daha Kabupaten Kediri lebih dari 50% dengan hasil analisis yang didapat menunjukkan bahwa angka R (koefisien determinasi) rata-rata lebih dari 0,5 dengan SEE (standard error of estimate) rata-rata dibawah 1.

Angka signifikansi hasil F test dan t test rata-rata kurang dari 0,05 yaitu 0,000, yang berarti semangat kerja pegawai di SLB Dharma Putra Daha Kabupaten Kediri diterima dengan angka signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai di SLB Dharma Putra Daha Kabupaten Kediri adalah 95 % lebih dipengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

**c. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



**d. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah serta konsep teori yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik suatu hipotesa sebagai berikut: “Diduga semangat kerja Aparatur Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu belum baik dilihat dari kerjasama, disiplin, absensi dan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Desa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam rangka pelaksanaan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang penulis diperlukan dalam penulisan proposal ini maka adapun lokasi penelitian ini berada di Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu, yang akan dimulai dari bulan Agustus-November 2015.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Sibagariang, dkk (2010:72) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa yang bekerja pada Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 31 orang.

##### **b. Sampel**

Sibagariang, dkk (2010:72) Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang di teliti dianggap mewakili seluruh populasi. Karena jumlah Aparatur Desa sedikit maka sebanyak 31 orang aparat tersebut dijadikan sampel penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode “sensus” yaitu jumlah populasi keseluruhan dijadikan sebagai sampel penelitian.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

#### **a. Metode kuantitatif**

Adalah data yang berbentuk angka/ data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono 2012:15).

#### **b. Metode kualitatif**

Adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2012:15).

Berdasarkan teori di atas maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

### **c. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh langsung di tempat dimana dilakukan penelitian sehingga tanggapan responden mengenai semangat kerja Aparatur Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu dan jawaban dari responden dari pengisian angket yang telah disebar.

#### **b. Data Sekunder**

Adalah data yang sudah tersedia yang diperoleh dari lokasi penelitian yang ada hubungan dalam penelitian ini, diantaranya seperti daftar aparat desa,

daftar absensi karyawan, sejarah Kantor Desa, Struktur Kantor Desa, jumlah karyawan, masa kerja, tugas dan tanggung jawab dan lain sebagainya.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### **a. Wawancara**

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh ( Sugiyono, 2012: 157). Oleh karena itu peneliti mengadakan wawancara langsung dengan Kepala Desa Rambah Tengah Utara Kabupaten Rokan Hulu, dan aparaturnya setempat.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden ( Sugiyono, 2012:162). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert ( Sugiyono, 2012), atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut ( Sugiyono, 2012). Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pertanyaan</b>
Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Menurut Malayu SP.Hasibuan (2008).	1. Kerja sama	- Kesadaran aparat desa untuk bekerjasama dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan	1
		- Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang	1
		- Adanya sikap kerja sama antar sesama aparatur desa dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan rasa kepedulian dengan karyawan lain.	1
	2. Disiplin	- Kepatuhan aparat desa dalam menerima instruksi yang datang dari atasan.	1
		- Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	1
		- Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	1
	3. Absensi	- Kehadiran saat masyarakat membutuhkan pelayanan.	1
		- Kehadiran pada saat melakukan rapat	1
		- Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti acara/ kegiatan dalam instansi	1

	4. Tanggung Jawab	- Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya	1
		- Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dalam bekerja.	1
		- Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.	1
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>

Sumber: Olahan Peneliti, Tahun 2015

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Dimana data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data, jenis kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan memberikan tanda-tanda tertentu seperti tanda ceklis pada jawaban yang telah disediakan. Sedangkan data sekunder diambil menggunakan data arsip kantor.

Setiap instrumen mempunyai skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:107). 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.

Bobot setiap pertanyaan yaitu sebagai berikut:

- A = Sangat Baik, Bobot nilai adalah 5
- B = Baik, Bobot nilai adalah 4
- C = Cukup, Bobot nilai adalah 3
- D = Tidak Baik, Bobot nilai adalah 2
- E = Sangat Tidak Baik, Bobot nilai adalah 1

Suatu pertanyaan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk mengkaji keabsahan dari suatu kuesioner diperlukan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti (Sugiyono, 2012: 137). Untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk menggunakan obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:147).

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

### **1. Metode kualitatif**

Adalah data yang berbentuk angka/ data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono 2012:15).

### **2. Analisis kuantitatif**

Adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2012:15). Penelitian ini digunakan skor untuk setiap jawaban dari setiap pertanyaan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution 22 (SPSS 22). Dalam penelitian ini adalah menggunakan peralatan statistik dan untuk analisis data diperlukan, perhitungan:

### **3. Uji Analisis Data**

Untuk menghitung frekuensi jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan, maka penulis menggunakan rumus TCR (Tingkat Capaian Responden), Menghitung nilai TCR masing-masing kategori 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 (rerata)

n = Nilai skor jawaban

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran Tingkat Pencapaian Responden**

No	%	Penilaian
1	90 – 100 %	Sangat baik
2	80 – 89%	Baik
3	70 – 79%	Cukup baik
4	55 – 69 %	Kurang baik
5	1– 54 %	Tidak baik

Menurut Sugiono ( 2010: 78)

Kemudian dihitung presentasinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Frekuensi (f)}}{\text{Jumlah responden (N)}} \times 100\%$$