

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA PEGAWAI NON PNS (PEGAWAI
NEGERI SIPIL) KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT**

*ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE THE WORK SPIRIT OF
NON CIVIL SERVANT EMPLOYEES OF WEST BEKASI SUB-DISTRICT
OFFICE*

Disusun Oleh:

Endah Apriliyani 2015410151

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endah Apriliyani

NIM : 2015410151

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Pegawai Non PNS (Pegawai Negeri Sipil) Kantor Kecamatan

Bekasi Barat

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,
Pembimbing

(Dian A Rahim., SE, M. Si)

(Sukardi, SE, MM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA PEGAWAI NON PNS (PEGAWAI
NEGERI SIPIL) KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT**

*ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE THE WORK SPIRIT OF
NON CIVIL SERVANT EMPLOYEES OF WEST BEKASI SUB-DISTRICT
OFFICE*

Disusun Oleh:

Endah Apriliyani 2015410151

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini
Jakarta, 15 Agustus 2019

Pada tanggal 15 Agustus 2019, dengan nilai A-

Sukardi, S.E, MM
Pembimbing

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji I

Dian Anggraeny, S.E, MSi
Penguji II

Sukardi, S.E, MM
Penguji III

Mu'Man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian Anggraeny, S.E, MSi
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Endah Apriliyani

NIM : 2015410151

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Non PNS (Pegawai Negeri Sipil) Kantor Kecamatan Bekasi Barat** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi, S.E, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Endah Apriliyani

ABSTRAK

Nama : Endah Apriliyani

NIM : 2015410151

Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai

Non PNS (Pegawai Negeri Sipil) Kantor Kecamatan Bekasi Barat

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja pegawai non PNS Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 105 pegawai non PNS Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu 105 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor untuk mengetahui faktor-faktor dan regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), uji hipotesis dengan uji F untuk mengetahui pengaruh dari X_1 dan X_2 terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan dari 20 variabel yang diteliti terdapat 6 (enam) faktor yang terbentuk dengan nilai *eigenvalue* tertinggi dimiliki faktor kesesuaian pekerjaan dengan nilai 5,509 dan organisasi dengan nilai 2,763. Kemudian faktor kesesuaian pekerjaan dan organisasi diteliti kembali untuk dilihat seberapa besar pengaruhnya dan hasilnya faktor kesesuaian pekerjaan dan organisasi memiliki pengaruh sebesar 52% dan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Kesesuaian Pekerjaan, Organisasi.

ABSTRACT

Name : Endah Apriliyani

NIM : 2015410151

Title : Analysis Of Factors That Influence The Work Spirit Of Non Civil Servant Employees Of West Bekasi Sub-District Office

The purpose of this study is to find out what factors influence the work morale of non civil servant employees of West Bekasi Sub-district Office. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 105 non civil servant employees of West Bekasi Sub-district Office. Sampling using saturated samples, which is 105 respondents. The analytical tool used is factor analysis to determine the factors and multiple linear regression, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test), hypothesis testing with F test to determine the effect of X1 and X2 on morale.

The results showed that of the 20 variables studied there were 6 (six) factors formed with the highest eigenvalue value owned by the job suitability factor with a value of 5,509 and an organization with a value of 2,763. Then the work and organizational suitability factors are examined again to see how much influence and the results of work and organizational suitability factors have an influence of 52% and the remaining 48% is influenced by other factors.

Keyword: Work Spirit, Work Suitability, Organization.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA PEGAWAI NON PNS (PEGAWAI NEGERI SIPIL) KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT”**.

Skripsi merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Sukardi, S.E, MM selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan proposal skripsi.
2. Bapak Dindin Wahyudin, S.Kom selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang telah menerima saya untuk meneliti.
3. Bapak Mu'Man Nuryana, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Ibu Dian Anggraeni Rahim, SE, Msi selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
6. Seluruh *staff* Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
7. Orang tua saya, Bapak, Ibu, Kakak-kakak ku yang telah memberi dukungan kepada saya baik moril dan materil sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
8. Untuk sahabat saya yang menemani saya dari awal saya kuliah di Unsada sampai sekarang, Falianti Lukita Sari, Yuana Desta Melati, Dwi Septiani, Addhi Fainani, dan Harirotul Amaniyah terima kasih telah menyemangati dan menemani saya berjuang selama berkuliah di Unsada.
9. Terima kasih untuk Mas Samir selaku *owner photo copy* dekat Unsada.

10. Untuk penjaga ruang baca, Kak El dan Mas Erwanto terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
11. Seluruh teman angkatan 2015 Jurusan Manajemen.

Demikian skripsi ini dibuat, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Endah Apriliyani



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pembatasan Masalah	5
1.3 Perumusan Masalah Pokok.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Semangat Kerja	11
1. Pengertian Semangat Kerja	11
2. Faktor-Faktor Semangat Kerja	11
3. Dimensi Semangat Kerja	13
4. Faktor-Faktor Mengukur Semangat Kerja	14
5. Aspek-Aspek Semangat Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Paradigma Penelitian	20
2.5 Hipotesis Penelitian	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi yang Digunakan	22
3.2 Operasional Variabel	23
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data	25
3.3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	25

	Halaman
3.3.2 Jenis Penelitian	25
3.3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Wawancara	28
3.4.2 Kuesioner	28
3.4.3 Penelitian Kepustakaan	31
3.5 Uji Keabsahan Data	31
3.5.1 Uji Validitas.....	31
3.5.2 Uji Reliabilitas	32
3.6 Analisis Data	32
3.6.1 Analisis Faktor	32
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	43
3.6.5 Uji Hipotesis Uji F	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Sejarah Sigkat Kantor Kecamatan Bekasi Barat	49
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Kantor Kecamatan Bekasi Barat	49
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bekasi Barat	51
4.2 Hasil Penelitian	52
1. Jenis Kelamin Responden	52
2. Usia Responden	53
3. Pendidikan Terakhir Responden	53

4.3 Pembahasan dan Analisa Variabel	54
4.3.1 Analisis Faktor	54
1. Tanggapan Responden mengenai Variabel yang Diteliti	54
2. Hasil Pengolahan Analisis Faktor	73
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	94
1. Tanggapan Responden mengenai Variabel yang Diteliti	94
2. Uji Keabsahan Data	108
3. Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda	112
4. Koefisien Dterminasi (R^2)	113
5. Pengujian Hipotesis Uji F	114
6. Uji Asumsi Klasik	115
7. Pembahasan dan Pemecahan Masalah	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	126

DAFTAR TABEL

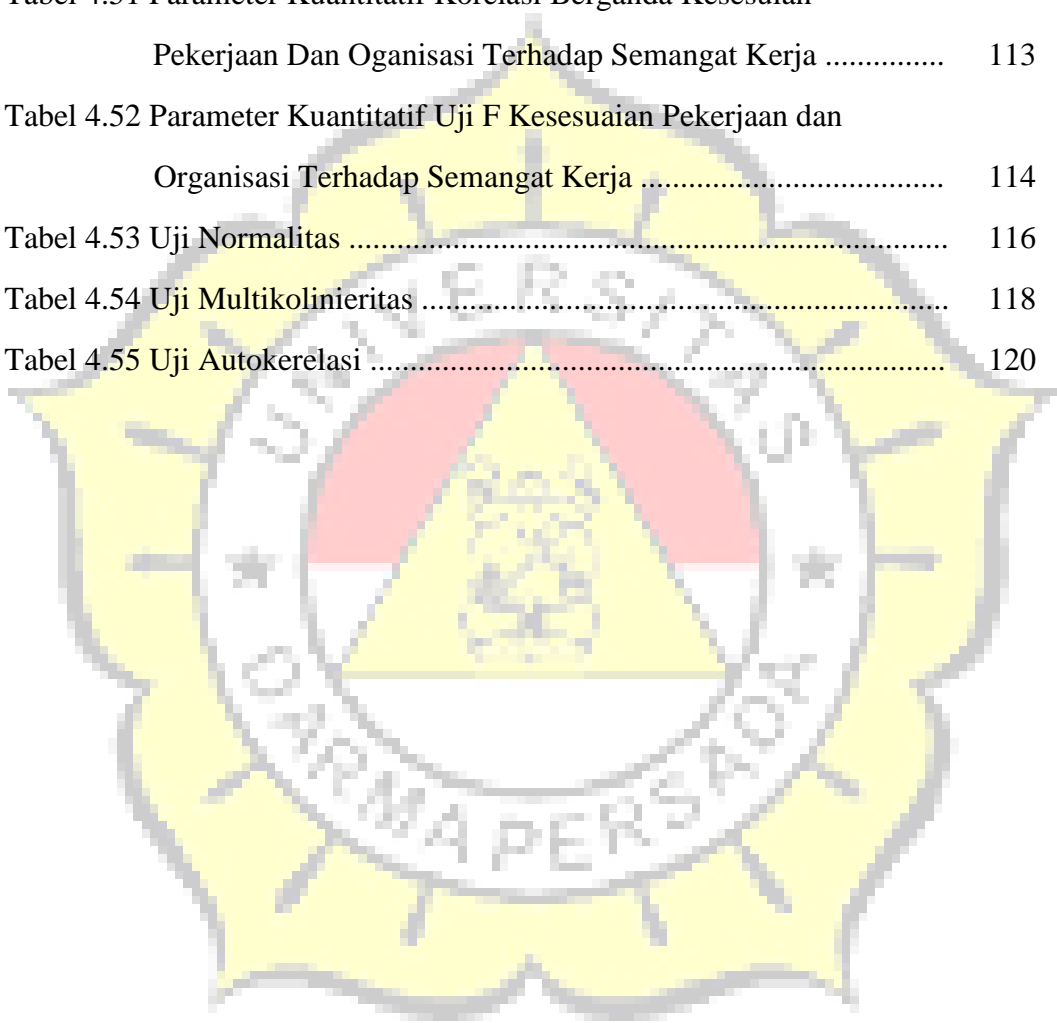
	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat	27
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	30
Tabel 3.5 Koefisien Determinasi (R^2)	43
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai variabel pegawai memiliki minat atas pekerjaan yang dilakukan	55
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai variabel pegawai ditempatkan sesuai dengan minatnya	56
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai variabel pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya	57
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai variabel pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan semangat kerja	58
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai variabel instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri	59

Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai variabel instansi memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan semangat kerja	60
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai variabel karier pegawai dapat berkembang	61
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai variabel instansi mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja	62
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai variabel suasana lingkungan kerja yang harmonis	63
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang menyenangkan	63
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik yang bersih dan rapi	64
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai variabel saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja	65
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai variabel pimpinan tidak menimbulkan rasa takut pegawai	66
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai variabel pimpinan menimbulkan rasa hormat	67
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	68

	Halaman
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai variabel pimpinan memiliki sikap yang humanis	69
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai variabel gaji yang diterima membuat pegawai semangat kerja.....	70
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai variabel pemberian gaji dilakukan secara adil	71
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai variabel tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi	72
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai variabel bonus yang diberikan instansi dapat meningkatkan semangat kerja	73
Tabel 4.24 <i>KMO and Bartlett's Test</i>	74
Tabel 4.25 Tabel <i>Kaiser – Meyer – Olkin</i>	75
Tabel 4.26 Tabel <i>Communalities</i>	77
Tabel 4.27 Tabel <i>Total Variance Explained</i>	82
Tabel 4.28 Tabel <i>Component Matrix</i>	84
Tabel 4.29 Tabel <i>Rotated Component Matrix</i>	86
Tabel 4.30 Tabel <i>Component Transformation Matrix</i>	88
Tabel 4.31 Tabel Faktor – faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat	90
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya	95
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki minat atas pekerjaan yang dilakukan	96
Tabel 4.34 Tanggapan mengenai pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan semangat kerja	97

Tabel 4.35 Tanggapan mengenai pegawai ditempatkan sesuai dengan minatnya	98
Tabel 4.36 Tanggapan mengenai karier pegawai dapat berkembang	99
Tabel 4.37 Tanggapan mengenai instansi mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja	100
Tabel 4.38 Tanggapan mengenai instansi memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan semangat kerja	101
Tabel 4.39 Tanggapan mengenai instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.....	102
Tabel 4.40 Tanggapan mengenai pegawai hubungan instansi dengan pegawai yang baik dapat menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai di intansi	103
Tabel 4.41 Tanggapan mengenai pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dengan giat	104
Tabel 4.42 Tanggapan mengenai adanya kerjasama tim dapat meningkatkan semangat kerja antar pegawai	105
Tabel 4.43 Tanggapan mengenai kegiatan organisasi dapat meningkatkan keaktifan dan semangat kerja pegawai	106
Tabel 4.44 Tanggapan mengenai kreativitas pegawai merupakan salah satu faktor terpenting untuk menunjukkan semangat kerja	107
Tabel 4.45 Tanggapan mengenai mampu menyelesaikan masalah sendiri terkait tugas pekerjaan	108
Tabel 4.46 Uji Validitas Variabel Regresi Linier Berganda	109
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas Variabel Kesesuaian Pekerjaan (X1)	110

	Halaman
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Variabel Organisasi (X_2)	111
Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)	111
Tabel 4.50 Parameter Kuantitatif Variabel Kesesuaian Pekerjaan dan Organisasi terhadap Semangat Kerja	112
Tabel 4.51 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Kesesuaian Pekerjaan Dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja	113
Tabel 4.52 Parameter Kuantitatif Uji F Kesesuaian Pekerjaan dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja	114
Tabel 4.53 Uji Normalitas	116
Tabel 4.54 Uji Multikolinieritas	118
Tabel 4.55 Uji Autokorelasi	120



DAFTAR GAMBAR

Halaman

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor Semangat Kerja	3
Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Semangat Kerja	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Bekasi Barat	52
Gambar 4.2 <i>Scree Plot</i>	83
Gambar 4.3 <i>Component Plot in Rotated Space</i>	89
Gambar 4.4 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas	116
Gambar 4.5 <i>Scatter Plot</i>	119

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	129
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Perusahaan	130
Lampiran 3 Kuesioner Perusahaan.....	131
Lampiran 4 Tabulasi Data Faktor-faktor Semangat Kerja	136
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Kesesuaian Pekerjaan	138
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Organisasi	140
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Dimensi Semangat Kerja	142
Lampiran 8 Hasil <i>Output</i> SPSS	144
Lampiran 9 R tabel	154
Lampiran 10 F tabel	155
Lampiran 11 Catatan Kegiatan Konsultasi	157