

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA ANTARA KARYAWAN
YANG MENDAPATKAN PROMOSI JABATAN DENGAN
KARYAWAN YANG TIDAK MENDAPATKAN PROMOSI
JABATAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI
JAKARTA**

FAUSAN NINGSIH

8115082599



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**DIFFERENTIATE JOB MORALE EMPLOYEE'S BETWEEN
WHICH HAVE GOT WITH WHO HAVE NOT GOT JOB
PROMOTION AT PT SERASI TUNGGAL MANDIRI
JAKARTA**

FAUSAN NINGSIH

8115082599



**This Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education
Accomplishment**

**CONCENTRATION OF EDUCATIONAL OF OFFICE
ADMINISTRATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FAKULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

FAUSAN NINGSIH. 8115082599. Perbedaan Semangat Kerja Antara Karyawan Yang Mendapatkan Promosi Jabatan Dengan Karyawan Yang Tidak Mendapatkan Promosi Jabatan Pada PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta pada bulan Juni hingga Juli 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid), dapat dipercaya tentang seberapa jauh perbedaan semangat kerja antara karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*., sedangkan data yang diperoleh berasal dari PT Serasi Tunggal Mandiri. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 95 orang yang terdiri dari 7 orang karyawan yang mendapatkan promosi jabatan (X_1) dan 88 orang karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan (X_2) dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Dalam uji normalitas dengan uji lilliefors, didapat nilai terbesar $L_{hitung} (X_1) = 0,228$, L_{tabel} untuk $n = 7$ dengan taraf signifikan 0,005 adalah 0,300. Sedangkan nilai terbesar $L_{hitung} (X_2) = 0,06845$ L_{tabel} untuk $n = 88$ dengan taraf signifikan 0,005 adalah 0,094448, $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dalam uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 4,624$ dan $F_{tabel} (0,005; 6/87) = 2,20$, sehingga $4,624 > 2,20$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi X_1 dan X_2 adalah tidak homogen.

Pada uji hipotesis diperoleh hasil perhitungan = 15,90 yang ternyata berada diluar daerah penerimaan H_0 antara -1,98729 dan 1,98729. Maka hipotesis nol ditolak. Artinya, terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

ABSTRACT

FAUSAN NINGSIH. 8115082599. Differentiate Job Morale Employee's Between Which Have Got With Who Have Not Got Job Promotion at PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. Undertheses, Jakarta: Concentration of Office Administration, Study Program of Economics Education, Department Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2012.

The research healed at PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta on June until July 2012. The purpose of this research is to get valid and reliable fact to know more the differentiate job morale employee's between which have got with who have not got job promotion.

Research method is using survey with causal comparative approach while the collecting data from PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. The population was all employee. While the reach of total sample were 95 employees consisted of by 7 employees getting job promotion and 88 employees which do not get job promotion.

In normality test by using lilliefors formula, got biggest value of $L_{hitung} (X_1)=0,228$ L_{tabel} for $n=7$ with level significant 0,05 is 0,300. And the biggest value of $L_{hitung} (X_2)=0,06845$ L_{tabel} for $n=88$ with level significant 0,05 is 0,094448, $L_{hitung} < L_{tabel}$. Inferential thereby the data have normal distribution. In homogeneity test with formula F by $F_{hitung} =4,624$ and $F_{tabel} (0,005;6/87) =2,20$, so that $4,624 > 2,20$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Inferential thereby that varians X_1 and X_2 do not homogeneity.

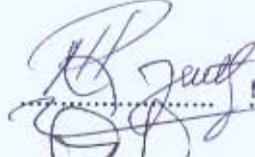
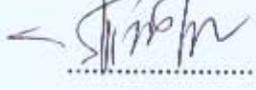
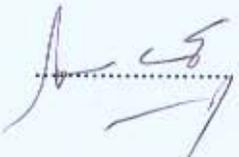
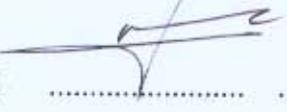
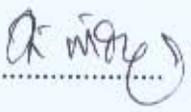
In the hypothesis test, the result is 15,90 and being on the outside the receiving area of H_0 between -1,98729 and 1,98729. So, the hypothesis of H_0 is rejected. that means, there is a differentiation of job morale between the employees who got job promotion and the employees who have not got job promotion.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Ketua		16-10-2012
2. <u>Roni Faslah, S.Pd., MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Sekretaris		12-10-2012
3. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM.</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		12-10-2012
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Pembimbing I		16-10-2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		12-10-2012

Tanggal Lulus : 5 Oktober 2012.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang Membuat Pernyataan



Fausan Ningsih
NIM. 8115082599

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Kita adalah apa yang kita pikirkan”

Terucap syukur Kepada-Mu Ya Allah, skripsi ini aku persembahkan khusus untuk orang tua dan keluarga yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan memberikan pendidikan sampai aku menjadi sarjana. Karya kecil ini pun aku persembahkan kepada dosen, sahabat serta teman seperjuangan AP Reguler 2008 yang tiada hentinya memberikan semangat, motivasi serta doa.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim.

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan tugas untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini berjudul **“Perbedaan Semangat Kerja Antara Karyawan Yang Mendapatkan Promosi Jabatan Dengan Karyawan Yang Tidak Mendapatkan Promosi Jabatan Pada PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta”** menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, mengingat terbatasnya kemampuan pengetahuan dan pengalaman yang miliki. Namun demikian berusaha sesuai dengan kemampuan, dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi pembaca. Peneliti juga mengharapkan adanya saran yang membangun bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak tantangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Dan dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran serta Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran, petunjuk,

ilmu pengetahuan dan dengan begitu sabar meluangkan waktunya hingga terselesaikannya skripsi ini.

2. Umi Widyastuti S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing II yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Saparuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mentransformasikan ilmunya kepada peneliti selama belajar di bangku kuliah, **“Segala jasa-jasamu tak akan pernah terlupakan”**.
7. PT Serasi Tunggal Mandiri yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua, kakak dan adik yang senantiasa memberikan semangat serta doa dan selalu mendukung baik moril maupun materil setiap saat.
9. Riko Rahmadianto yang telah memberikan doa dan dukungan materi maupun non materil kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran 2008 atas segala doa dan masukannya, terutama Irma Maisita, Erna Lesmana, Erna

Wijayanti, Isnaena Rahim, Rizka Mulyasari, Sarifah Handayani, Amalia R.,
Ing H., dan Machdum Irfan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan bahan informasi bagi para pembaca. Skripsi ini bukanlah apa-apa dibandingkan dengan kebaikan dan jasa orang yang telah membantu peneliti selama ini, semoga Allah SWT selalu memberikan hidayahnya kepada kita semua, Amin.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Semangat Kerja	12
2. Promosi Jabatan	18
B. Kerangka Berfikir	24
C. Perumusan Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	27

B.	Tempat dan Waktu Penelitian	27
C.	Metode Penelitian	28
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	28
E.	Instrumen Penelitian	
a.	Semangat Kerja	30
b.	Promosi Jabatan	30
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	31
F.	Validasi Instrumen	32
G.	Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	34
H.	Teknik Analisis Data	
1.	Uji Persyaratan Analisis.....	35
1.	a. Uji Normalitas Data.....	35
2.	b. Uji Homogenitas Data.....	36
3.	Uji Hipotesis.....	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN		
A.	Deskripsi Data	
1.	Data Semangat Kerja Karyawan yang Mendapatkan Promosi Jabatan	39
2.	Data Semangat Kerja Karyawan yang Mendapatkan Promosi Jabatan	41
B.	Pengujian Persyaratan Analisis	
1.	Uji Normalitas.....	43
2.	Uji Homogenitas	44
3.	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	45
C.	Interpretasi Penelitian	45
D.	Keterbatasan Penelitian.....	46
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	47
B.	Implikasi.....	48
C.	Saran.....	48
 DAFTAR PUSTAKA		
		50
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
		52
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
		100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1.....	29
Tabel III.2	31
Tabel III.3	32
Tabel III.4	34
Tabel IV.1	38
Tabel IV.2	41
Tabel IV.3	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1.....	39
Gambar IV.2.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Pengantar Kuesioner	52
Lampiran 2 Kuesioner Uji Coba	53
Lampiran 3 Kuesioner Final.....	54
Lampiran 4 Data Hasil Uji Coba.....	55
Lampiran 5 Data Hasil Uji Coba Butir Valid.....	56
Lampiran 6 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas	57
Lampiran 7 Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	58
Lampiran 8 Data Hasil Uji Coba Realibilitas	59
Lampiran 9 Data Final X_1	60
Lampiran 10 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku X_1	61
Lampiran 11 Uji Normalitas X_1	62
Lampiran 12 Langkah Perhitungan Uji Normalitas X_1	63
Lampiran 13 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X_1	64
Lampiran 14 Data Final X_2	66
Lampiran 15 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku X_2	69
Lampiran 16 Uji Normalitas X_2	70
Lampiran 17 Langkah Perhitungan Uji Normalitas X_2	73
Lampiran 18 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X_2	74
Lampiran 19 Perhitungan Sub Indikator X_1	76
Lampiran 20 Perhitungan Sub Indikator X_2	77
Lampiran 21 Data Semangat Kerja.....	83
Lampiran 22 Penghitungan Uji Homogenitas.....	86
Lampiran 23 Uji Hipotesis	87
Lampiran 24 Tabel Lilliefors	89
Lampiran 25 Tabel R Pearson.....	90
Lampiran 26 Tabel Z.....	91

Lampiran 27 Tabel Titik Presentase Distribusi F	92
Lampiran 28 Tabel Presentase Distribusi t	95
Lampiran 29 Surat Pengajuan Penelitian	98
Lampiran 30 Surat Persetujuan Penelitian Oleh Perusahaan	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia berada dalam era globalisasi, di mana segala bidang usaha mengalami perkembangan. Sejalan dengan perkembangan tersebut, kemampuan manusia dalam menghadapi dunia global juga harus ditingkatkan mengingat tingginya tingkat persaingan dalam pencarian kerja dan dalam pekerjaan itu sendiri. Untuk menghadapi era globalisasi, seseorang yang ingin karirnya maju dengan cepat, harus mempersiapkan dirinya menjadi manusia yang memiliki kualitas kerja yang tinggi dan memiliki wawasan global.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus ditangani secara baik. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian dan tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang melakukan aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang penting diperhatikan adalah promosi jabatan yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah perencana, penggerak, pelaksana dan sekaligus sebagai pengawas dari seluruh rangkaian aktivitas organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi

ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas yang baik demi kemajuan organisasi. Hal tersebut akan menunjang tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Semangat kerja yang tinggi menyebabkan kecepatan menyelesaikan pekerjaan yang tinggi pula. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan terpacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan secepat mungkin dan kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir.

Semangat kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut dapat berupa jalur-jalur karir atau promosi jabatan para karyawannya.

Semangat kerja yang rendah dapat merugikan perusahaan. Salah satu kerugian yang dapat ditimbulkan sebagai akibat rendahnya semangat kerja karyawan adalah tingkat absensi karyawan akan meningkat. Karyawan akan merasa enggan untuk datang bekerja apabila karyawan tersebut tidak memiliki semangat yang tinggi.

Apabila seorang karyawan menyukai pekerjaannya, mereka akan melakukan berbagai usaha dengan memaksimalkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Namun, apabila karyawan memiliki semangat kerja yang rendah, karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaannya dengan malas-malasan, sehingga hasil kerja yang di capai tidak maksimal karena karyawan tersebut tidak mendayagunakan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perusahaan dapat melakukan berbagai cara dalam rangka merangsang semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan dapat di picu dengan memberikan penghargaan yang berupa materi ataupun non materi. Penghargaan materi salah satunya dapat dilakukan dengan cara menaikkan gaji karyawan, sedangkan salah satu aspek penghargaan non materi adalah dengan melaksanakan program promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar karyawan dapat berkembang dan maju, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Promosi jabatan ditandai dengan adanya kenaikan pangkat yang diikuti dengan bertambahnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dan biasanya juga di ikuti pula dengan kenaikan gaji.

Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang mendapkan promosi jabatan akan lebih terdorong untuk mengerjakan tugas dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

Ada beberapa faktor yang dapt mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan dukungan sosial.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Minat seseorang terhadap pekerjaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan memiliki semangat yang tinggi pula.

Dengan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan, karyawan tersebut akan mendayagunakan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan, memiliki semangat kerja yang rendah.

Jika karyawan tidak memiliki minat pada pekerjaan yang dilakukan maka karyawan tersebut tidak akan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Karyawan tersebut cenderung akan menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan.

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang diterimanya. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki semangat kerja dan tidak mendayagunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Hal ini dapat mengakibatkan lambatnya tujuan organisasi untuk tercapai dan juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi rendah, karena karyawan tersebut tidak mendayagunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor gaji atau upah. Tujuan manusia bekerja adalah agar memiliki penghasilan guna mencapai kesejahteraan. Penghasilan dapat berupa gaji atau upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Gaji atau upah merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, jika karyawan memiliki gaji yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki ketenangan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, karena masalah ekonomi keluarganya dapat diatasi dengan gaji yang telah diterima. Masalah besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi, terutama bagi karyawan yang mempunyai fungsi dan tanggung jawab penting dalam organisasi tersebut.

Tapi, tidak semua perusahaan mampu memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya sehingga kesejahteraan keluarga masih menjadi masalah bagi karyawan tersebut, sehingga ia tidak mampu memfokuskan dirinya kepada

pekerjaan karena ia harus membagi pikirannya terhadap masalah ekonomi keluarga.

Faktor ketiga adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan suatu program yang dilaksanakan untuk meningkatkan status sosial pekerjaan seorang karyawan. Promosi jabatan merupakan sebuah program yang memungkinkan karyawan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, promosi jabatan diikuti oleh tingkat gaji yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut disesuaikan dengan jabatan baru yang di emban oleh karyawan.

Namun, tidak semua karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan. Ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur dalam menentukan siapa karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan. Faktor tersebut yaitu kekosongan jabatan, kinerja dan sikap kerja karyawan.

Selain itu ada karyawan yang setelah mendapatkan promosi jabatan, semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut menurun. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan tersebut menjadi bertambah setelah dia mendapatkan promosi jabatan.

Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner, ada sebagian karyawan yang walaupun ia tidak mendapatkan promosi jabatan tetapi semangat kerja yang dimilikinya tetap tinggi atau tidak berbeda terlalu jauh dengan karyawan yang telah mendapatkan promosi jabatan.

Program Promosi jabatan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan akan memiliki semangat yang

tinggi, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan cenderung memiliki semangat kerja yang rendah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor suasana kerja. Suasana kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena suasana kerja yang monoton dengan kegiatan yang rutin dapat menimbulkan kebosanan. Untuk menghindari hal tersebut maka untuk sesekali perusahaan perlu untuk menciptakan suasana santai.

Akan tetapi, perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap suasana kerja yang ada di perusahaan. Sehingga, karyawan merasa bosan dengan suasana kerja yang monoton. Suasana kerja yang monoton dan membosankan akan membuat semangat kerja karyawan menjadi rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap karyawan memiliki pekerjaan masing-masing. Ada pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan mudah dan ada pula pekerjaan yang sulit untuk segera diselesaikan. Pada saat seorang karyawan sedang menghadapi pekerjaan yang berat, maka karyawan tersebut memerlukan dukungan sosial dari karyawan yang lain.

Dukungan sosial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya dukungan sosial, karyawan akan merasa terbantu apabila mengalami hal yang sulit karena karyawan tersebut telah mendapatkan bantuan dari lingkungan kerjanya.

Namun, karena setiap memiliki pekerjaan masing-masing yang menyita banyak perhatian, maka pada saat ada karyawan yang kesulitan dalam pekerjaan

atau mendapat tekanan dari atasan, karyawan tersebut tidak langsung mendapatkan dukungan dari karyawan yang lain. Sehingga karyawan tersebut kurang mempunyai semangat yang tinggi karena karyawan tersebut merasa tidak mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerjanya.

PT Serasi Tunggal Mandiri adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang *property* khususnya dalam bidang pengelolaan gedung perkantoran. PT Serasi Tunggal Mandiri selain menyewakan ruang perkantoran juga menyewakan ruang serbaguna untuk pesta pernikahan, seminar, pameran, dan kegiatan kerohanian.

Sebagai perusahaan yang ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, PT Serasi Tunggal Mandiri memiliki program pengembangan karir karyawan yang berupa promosi jabatan. Namun, tidak semua karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan. Hanya karyawan yang memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan dan memiliki kinerja yang unggul yang akan mendapatkan promosi jabatan.

Kegiatan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga mengoptimalkan kemampuan kerja karyawan tersebut.

Apabila keinginan karyawan terpenuhi akan timbul kepuasan dalam dirinya. Hal tersebut akan menjadi pendorong semangat kerja bagi karyawan tersebut. Adanya kesempatan seorang karyawan untuk dipromosikan

akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih giat bekerja, berdisiplin dan berprestasi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti semangat kerja karyawan. Program promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan akan memiliki semangat kerja yang rendah, sedangkan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hal ini terbukti dengan berkurangnya minat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan, hal tersebut akan berdampak pada kualitas kerja yang tidak optimal. Dengan hasil kerja yang kurang optimal, maka tujuan perusahaan akan lama tercapainya.

Sedangkan jika karyawan dapat mendayagunakan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang telah di berikan, maka hasil pekerjaannya pun akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa minat kerja karyawan mempunyai peranan dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh hal-hal berikut ini:

1. Minat terhadap pekerjaan rendah
2. Faktor gaji rendah

3. Jarangnya promosi jabatan
4. Suasana kerja membosankan
5. Dukungan sosial rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah semangat kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Perbedaan semangat kerja karyawan antara yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan”

D. Perumusan Masalah

Apakah terdapat perbedaan antara semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan yang tidak mendapatkan promosi jabatan?

E. Kegunaan Penelitian

- Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan berpikir, serta memberikan pengetahuan tentang permasalahan di perusahaan mengenai perbedaan semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

- Praktis

Untuk memberikan informasi pada perusahaan mengenai bagaimana cara pengelolaan karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga karyawan menjadi lebih positif dan efektif dengan cara meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

2.1 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah terjemahan dari kata "*morale*" yang dalam bahasa Inggris berarti moral atau semangat kerja yang berada dalam diri seseorang terhadap kinerjanya. Istilah "*morale*" digunakan untuk menggambarkan semangat kerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Semangat kerja merupakan variabel yang menggambarkan adanya perasaan-perasaan positif atau negatif seseorang atau terhadap situasi tertentu. Oleh karena itu semangat kerja seseorang dapat dilihat dari cepat atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan perintah atasan.

Semangat kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia (karyawan). Untuk menciptakan dan memelihara semangat kerja biasanya perusahaan melakukan program-program yang merangsang semangat kerja, salah satunya adalah program promosi jabatan.

Semangat kerja karyawan diperlukan agar karyawan memiliki kesediaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cara mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak semata-mata karena suksesnya manajemen organisasi tetapi juga tergantung pada semangat kerja yang dimiliki setiap individu yang terlibat di dalam kehidupan organisasi tersebut.

Jika seorang karyawan tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta tidak ada rasa tanggung jawab maka pentargetan waktu untuk mencapai tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai andil besar terhadap kemajuan sekaligus pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Alex Nitisemito, “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.¹

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bersedia untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan lebih giat dari pada karyawan yang memiliki semangat kerja rendah. Dengan demikian diharapkan karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi akan mampu mengerjakan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan menurut George D Halsey

Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik yang menyebabkan dia ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan kelompok-kelompok kerjanya.²

¹Alex S.Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2000), hal.160

² Bahusin, Kurniati dan Setiawan, Yan, ”Pengaruh Kerja terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Bandar Lampung”, (*Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4 No. 3, Mei 2008), hal. 285

Selain itu M.S Viteles berpendapat bahwa semangat kerja “*an attitude of satisfaction with a desire to continue in and willingness to strive for the goals of particular group or organization*”.³

Dalam arti bebas semangat kerja merupakan suatu sikap dari kepuasan dan keinginan yang terus menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan kelompok atau tujuan organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi tujuan organisasi akan lebih mudah untuk dapat tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu kesediaan yang memungkinkan seseorang mendapatkan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik yang menyebabkan karyawan ikut serta dalam kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan sehingga kegiatan dan usaha dalam kelompok kerja makin bertambah dan lebih efektif dalam setiap pekerjaan.

Sedangkan Nawawi mengatakan bahwa,

Semangat kerja adalah suasana batin seorang personel sebagai tenaga kerja yang mempengaruhi kegiatannya dalam melaksanakan tugas pokok sebagai tanggung jawabnya. Suasana batin itu terlihat dari kesediaan bekerja keras atau santai, sungguh-sungguh atau sambil lalu, senang dan puas, atau tidak senang dan kecewa dalam melaksanakan volume dan beban pekerjaan.⁴

³ Naresh Kumar, *Motivation and Morale In Banking Administration*, (New Delhi: A Mittal Publication, 2003), hal. 9

⁴ Hadari Nawawi, *Administrasi Personil Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: CV Haji Mas Agung, 2001), hal. 154

Selain itu Panji dan Sri juga berpendapat bahwa “Semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara giat dalam usahanya mencapai tujuan bersama.”⁵

Sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja mempengaruhi sikap kejiwaan seorang karyawan dan mempengaruhi cara bekerja karyawan guna meningkatkan dan mengembangkan potensi karyawan untuk peningkatan kualitas perusahaan.

Stan Kossen merumuskan “*The atmosphere created by the attitudes of the members of an organization. It is influenced by how employess perceive the organization and its objectives in relation to themselves.*”⁶

Dalam arti bebas semangat kerja berhubungan dengan suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi. Ia dipengaruhi oleh bagaimana para karyawan menanggapi organisasi tersebut dan sasaran-sasarannya dalam hubungannya dengan mereka sendiri.

Dapat di simpulkan dari beberapa definisi diatas bahwa semangat kerja adalah suasana batin yang dapat dilihat dari kesediaan seorang karyawan untuk bekerja keras dan bekerja samadengan karyawan lain untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak untuk mencapai tujuan bersama.

⁵Pandji Anoraga dan Sri Suyati, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 2000), hal. 73

⁶ Stan Kossen, *Aspek Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2001), hal. 227

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan menjadi lebih optimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Hal tersebut senada dengan apa yang dikatakan Hasibuan bahwa,

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.⁷

Dengan semangat kerja yang tinggi seorang karyawan akan memiliki sikap kerja yang baik. Sikap kerja tersebut berupa karyawan yang disiplin kerja yang akan berujung pada prestasi kerja karyawan yang maksimal. Prestasi kerja yang maksimal juga didukung oleh kreativitas yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Siswanto Sastrohadiwiryo juga menyatakan bahwa,

Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.⁸

⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 94

⁸B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hal. 282

Menurut Alexander Leighton, semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.⁹

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kesungguhan seseorang bekerja keras untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, bekerja sama dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kesungguhan karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari pekerjaannya menjadi optimal. sebaliknya karyawan yang kurang memiliki semangat kerja akan menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi karyawan bersedia melakukan pekerjaan dengan lebih giat tanpa adanya paksaan. Sehingga karyawan mampu mengoptimalkan segala kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sama dengan karyawan lain untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik serta mampu untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi, semangat kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menghasikan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

⁹Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, (Jakarta: Penerbit CV. Mandar Maju, 2000), hal.130

2.2 Promosi Jabatan

Sifat dasar manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kemajuan dalam hidup pada umumnya dapat berupa menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan program pengembangan karir yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju di dalam suatu organisasi. Dengan adanya promosi jabatan, jabatan seorang karyawan akan meningkat dari jabatan sebelumnya.

Suatu promosi merupakan pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya hal ini akan diikuti dengan penerimaan gaji yang lebih tinggi dibanding dengan jabatan lama.

Promosi jabatan merupakan salah satu upaya organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan adanya program promosi jabatan, karyawan semakin terpacu dalam mengoptimalkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk di curahkan kepada organisasi.

Dalam suatu organisasi kegiatan promosi dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah berjasa atas prestasi yang telah dihasilkan untuk kemajuan perusahaan. Berikut

akandisajikan beberapa pengertian promosi jabatan yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Menurut Hasibuan, promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisauisi sehigga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.¹⁰

Sedangkan Edwin B. Flippo dalam Hasibuan merumuskan bahwa,

*A promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileges, but not always.*¹¹

Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia memiliki arti promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanyaperpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Sedangkan Andrew F. Sikula menyatakan bahwa: *“Technically, a promotion is a movement within an organization from one position to another that involves either an increase in pay or an increase in status”*¹²

Yang jika di terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia memiliki arti bahwa secara teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

¹⁰Malayu S.P Hasibuan, op.cit., hal. 108

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar dan kenaikan gaji. Salah satu dorongan seseorang untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk menjadi lebih baik dari posisi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan definisi promosi dari Sondang P. Siagian merumuskan bahwa,

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari suatu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diikuti sebelumnya.¹³

Dengan demikian adanya promosi merangsang karyawan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki agar dapat memenuhi syarat yang ditentukan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Untuk itu karyawan dituntut untuk bekerja dengan lebih giat, lebih semangat dan mempunyai disiplin yang tinggi serta mau bekerja sama dengan rekan bawahan maupun atasan agar tampak harmonis.

Abdurrahmat Fathoni menyebutkan bahwa promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi,

¹³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 169

fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya.¹⁴

Jadi, promosi jabatan adalah meningkatnya jabatan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Promosi jabatan di ikuti dengan bertambahnya tanggung jawab dan beban kerja yang dipikul oleh karyawan serta di imbangi pula dengan meningkatnya gaji dan tunjangan yang di terima oleh karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.

Promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan semangat kerja karyawan akan lebih terjamin. Karena dengan adanya promosi jabatan, semangat kerja karyawan akan lebih terangsang sehingga karyawan tersebut akan mengerahkan segala kemampuan terbaik yang dimiliki agar karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Henry Simamorang menyatakan bahwa,

Promosi dari dalam perusahaan sering mengakibatkan seorang pelamar mengosongkan sebuah posisi yang lantas diisi oleh orang dari dalam organisasi. Efek berantai pada promosi ini berarti bahwa tidak hanya posisi bakal diisi tatkala sumber rekrutmen internal dipergunakan. Dengan demikian, efek berantai promosi mempunyai dampak positif pada moral kerja karyawan karena hal secara positif mempengaruhi karyawan.¹⁵

Promosi sebaiknya diberikan kepada para karyawan sesuai kriteria obyek antara lain: menunjukkan kecakapan, prestasi kerja yang baik

¹⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Rineka Cipta, 2006), hal. 117

¹⁵ Henry Simamorang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2002) hal. 231

disamping menunjukkan tanda bahwa pegawai tersebut harus sanggup menjabat jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Seseorang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai yang lain.

Pelaksanaan promosi pegawai di dalam suatu organisasi merupakan salah satu syarat guna memenuhi salah satu keinginan yang merupakan sifat dasar dari manusia untuk selalu berkembang menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Ada beberapa kriteria yang di jadikan perusahaan sebagai acuan untuk memilih seseorang untuk mendapatkan promosi jabatan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa ada tiga pedoman yang dapat di jadikan pertimbangan dalam mempromosikan karyawan.

Tiga pedoman itu adalah: pengalaman (senioritas), kecakapan (*ability*) dan kombinasi pengalaman dan kecakapan.¹⁶

Promosi yang digunakan oleh PT Serasi Tunggal Mandiri adalah kombinasi, dimana kinerja dan sikap karyawan menjadi pertimbangan seorang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamorang.

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, op.cit., hal.. 110

Simamorang mengatakan bila ada kekosongan jabatan, maka perusahaan dapat melakukan kebijakan rekrutmen internal. Rekrutmen internal dilakukan karena karyawan yang ada telah mengetahui keadaan perusahaan. Untuk memilih karyawan yang pantas untuk direkrut maka perusahaan dapat melihat dari kinerja dan sikap karyawan tersebut selama bekerja di perusahaan.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan akan menurun.¹⁷

Para pelamar pekerjaan akan lebih tertarik terhadap perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju, yaitu dengan cara mengembangkan karirnya melalui program promosi jabatan kepada karyawannya.

Banyaknya pelamar kerja yang masuk ke dalam perusahaan akan menguntungkan perusahaan. Keuntungan yang didapat adalah perusahaan memiliki banyak pilihan sumber daya yang berkualitas, sehingga pada akhirnya perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki kualifikasi yang cocok terhadap pekerjaan yang dibutuhkan.

Promosi jabatan adalah meningkatnya jabatan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Promosi jabatan diikuti dengan bertambahnya tanggung jawab dan beban kerja yang dipikul oleh karyawan serta di

¹⁷Malayu S.P Hasibuan, op.cit., hal. 107

imbangi pula dengan meningkatnya gaji dan tunjangan yang di terima oleh karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.

B. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi penggerak dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan pemikir dan pelaksana dari setiap program perusahaan yang memiliki tujuan untuk membuat sebuah perusahaan menjadi lebih maju.

Untuk membuat sebuah perusahaan menjadi lebih maju diperlukan kerja keras, kreativitas dan kesungguhan dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai jika karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang diterimanya. Hal tersebut tercermin dari kesediaan karyawan dalam bekerja keras dengan menghasilkan kerja yang lebih baik untuk mengejar tujuan organisasi. Oleh Karena itu sudah selayaknya bagi perusahaan untuk selalu berusaha membina semangat kerja dalam diri karyawannya.

Dengan semangat kerja yang tinggi seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Hasil kerja yang memuaskan dari seorang karyawan akan memberi banyak keuntungan bagi perusahaan.

Keuntungan yang di dapat perusahaan apabila karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi antara lain pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat di perkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil semaksimal mungkin, tujuan perusahaan dapat segera tercapai dan lain sebagainya.

Namun, apabila semangat kerja karyawan rendah, maka perusahaan akan dirugikan seperti karyawan yang mangkir dari pekerjaannya, pekerjaan akan lama diselesaikan, pemogokan, kepura-puraan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memelihara semangat kerja karyawannya. Untuk membina semangat kerja dalam diri seorang karyawan bukanlah tugas yang mudah.

Kegiatan kerja yang monoton, dan kurang tantangan sering kali membuat karyawan merasakan letih dan didera rasa bosan yang pada akhirnya dapat mengganggu hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi hal tersebut, maka perusahaan harus membuat program-program yang mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

Karena manusia merupakan makhluk yang tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya. Manusia akan terus menginginkan hal-hal yang lebih baik dari apa yang dimilikinya saat ini, maka ia akan berupaya keras agar kehidupannya menjadi lebih baik.

Begitu pula dalam hal karir, karyawan akan terus berusaha memiliki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sekarang ia duduki. Salah satu program pengembangan karir yang mampu membangkitkan semangat kerja adalah promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan salah satu program pengembangan karir yang bisa memberikan jabatan yang lebih tinggi kepada karyawan. Namun, tidak semua karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan, hanya karyawan yang memenuhi kualifikasi yang dapat dipromosikan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan pomosi jabatan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam sebuah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini diduga terdapat perbedaan semangat kerja antara karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan pada PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta.

Dalam penelitian inididuga pada PT Serasi Tunggal Mandiri karyawan yang mendapatkan promosi jabatan memiliki semangat kerja yang tinggi dan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan memiliki semangat kerja yang rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan/reliabel) tentang apakah terdapat perbedaan semangat kerja antara karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Serasi Tunggal Mandiri yang berlokasi di Wisma Indocemet, Kuningan, Jakarta Selatan. PT Serasi Tunggal Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang properti sebagai pemilik gedung yang menyewakan gedung yang dimilikinya sebagai gedung perkantoran bagi perusahaan lain.

Alasan peneliti memilih mengadakan penelitian di PT Serasi Tunggal Mandiri karena pada perusahaan tersebut terdapat program pengembangan karir yang berupa promosi jabatan. Selain itu, peneliti menemukan indikasi yang berkaitan dengan semangat kerja dan promosi jabatan karyawan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan. Terhitung mulai bulan Juni 2012 sampai bulan Juli 2012. Alasan dilaksanakannya penelitian pada waktu

tersebut karena dianggap waktu yang tepat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian karena peneliti sudah tidak terlalu disibukkan dengan jadwal perkuliahan dan juga merupakan waktu yang dianggap efektif bagi peneliti dalam memperoleh data.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*. Metode ini digunakan karena peneliti berupaya mencari perbedaan dua variabel yakni variabel terikat dan variabel bebas.

Disamping itu penggunaan metode tersebut disebabkan karena sesuai dengan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk mengetahui seberapa besar terdapat perbedaan antara variabel X_1 (Semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan) dengan variabel X_2 (Semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel pembanding adalah semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan variabel yang dibandingkan adalah semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Administrasi, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau

subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.¹⁸

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Peneliti menggunakan populasi utuh karena jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan tidak terlalu banyak jumlahnya. Populasi yang ada dalam perusahaan tersebut sebanyak 133 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi populasi tersebut.¹⁹ Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian adalah 95 orang, yang terdiri dari karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 7 orang dan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan sebanyak 88 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*), artinya “sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) rekuensinya di dalam populasi keseluruhan”²⁰ karena dianggap dapat mewakili sampel yang representatif. Jumlah sampel disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel PT. Serasi Tunggal Mandiri

Status	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Mendapat Promosi Jabatan	10	$10/133 \times 95$	7
Tidak Mendapat Promosi Jabatan	123	$123/133 \times 95$	88
Total	133		95

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Tersito, 2011) hal. 90

¹⁹ *ibid.* hal. 91

²⁰ Arie Furhan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000), hal.5

E. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang representatif, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner untuk menjangkau atau memperoleh data yang dibutuhkan, yaitu mengukur semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

a. Semangat kerja

1. Definisi Konseptual

Semangat kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menghasikan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Definisi Operasional

Semangat kerja merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang menggunakan skala likert dan diukur dengan indikator kesediaan bekerja. Sub indikator dari kesediaan bekerja adalah menghasilkan kerja, bekerja keras dan mengejar tujuan organisasi.

b. Promosi Jabatan

1. Definisi Konseptual

Promosi jabatan adalah meningkatnya jabatan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Promosi jabatan diikuti dengan bertambahnya tanggung jawab dan beban kerja yang dipikul oleh karyawan serta di

imbangi pula dengan meningkatnya gaji dan tunjangan yang di terima oleh karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.

2. Definisi Operasional

Promosi jabatan merupakan data sekunder yang di dapatkan dari perusahaan. Kriteria promosi jabatan yang ada dalam perusahaan yaitu mencakup kekosongan jabatan, kinerja karyawan dan sikap.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen semangat kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja yang di ujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan variabel semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen semangat kerja dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi instrumen variabel semangat kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
Semangat Kerja	Kesediaan	- Menghasilkan kerja	1, 2, 3, 4*, 5, 6, 7, 18	8*, 9	1, 2, 3, 4, 5, 6, 16	7
		- Bekerja keras	10, 11, 12, 13, 14, 16	15	8, 9, 10, 11, 12, 14	13
		- Mengejar tujuan organisasi	17		15	

* = Drop

Untuk mengisi skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel III.3.

Tabel III. 3
Skala Penilaian untuk Semangat Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-Ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Semangat kerja

Instrumen semangat kerja ditandai dengan penyusunan instrumen yang menggunakan skala likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel semangat kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel semangat kerja.

Tahap berikutnya instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validasi konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel semangat kerja. Setelah disetujui selanjutnya instrument itu di ujicobakan kepada 30 karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas dengan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap tidak valid. Berdasarkan perhitungan maka dari 18 butir pertanyaan yang telah dikalibrasi terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid dan butir pertanyaan yang valid sebanyak 16 butir pertanyaan.

Selanjutnya perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang telah valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai realibilitas

k = Banyaknya butir yang valid

$\sum S_1^2$ = Jumlah varians butir skor tiap-tiap item

S_t^2 = Jumlah varians total

Sedangkan varians total dicari dengan menggunakan rumus yaitu:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Setelah menghitung varians total diperoleh $r_{11} = 0,898634$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan semangat kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini maka desain penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Desain Penelitian

Semangat Kerja Karyawan	
X₁	X₂
Mendapatkan Promosi Jabatan	Tidak Mendapatkan Promosi Jabatan

G. Teknik Analisis Data

Sebelum mengikuti uji hipotesis dengan menggunakan Uji t (t-test) dengan uji dua sisi, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang terdiri atas uji normalitas dengan menghitung Lilliefors dengan uji homogenitas dengan menggunakan uji F.

1. Uji persyaratan analisis

a. Uji normalitas data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dan akan di uji dengan rumus liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05 yaitu risiko kesalahan hanya sebesar 5% dan tingkat kepercayaannya 95%.

Rumus:

$$L_o = I F (Z_i) - S (Z_i) I^{21}$$

Keterangan :

$F (Z_i)$ = merupakan peluang angka baku

$S (Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Data akan berdistribusi normal bila $L_o < L_t$ dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal bila $L_o > L_t$. Uji normalitas dilakukan pada semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

²¹ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 166

b. Uji homogenitas data

Dengan menggunakan uji-F data sampel akan homogen pada taraf signifikan 0,05 diimana data homogen apabial $F_{hitung} < F_{tabel}$, demikian juga sebaliknya data penelitian tidak homogen apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

$$F_{hitung} = \frac{S_1^2}{S_2^2} ; \text{ Jika } S_1^2 > S_2^2$$

Atau

$$F_{hitung} = \frac{S_2^2}{S_1^2} ; \text{ Jika } S_1^2 < S_2^2$$

Keterangan :

S_1^2 = Varians semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan

S_2^2 = Varians semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan

$$\text{Jadi, } F_{hitung} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Hipotesis statistik pengujian :

- Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya data homogen
- Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya data tidak homogeny

2. Uji hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasarkan pada teori, dimana dugaan tersebut merupakan jawaban atas masalah yang dikemukakan atau yang dipecahkan sementara.

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan dalam uji persyaratan analisis data setelah diketahui data sampel berdistribusi normal dan tidak homogen. Uji-t digunakan dalam uji hipotesis karena kedua simpangan baku pada kedua sampel tidak sama dan kedua populasi berdistribusi normal. Uji-t dihitung dengan rumus Separated Varian²²:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

X_1 = rata-rata semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan

X_2 = rata-rata semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan

S_1^2 = varian simpangan baku X_1

S_2^2 = varian simpangan baku X_2

n_1 = jumlah karyawan X_1

n_2 = jumlah karyawan X_2

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 273

1. Hipotesis Statistik :

$H_0: \mu_1 = \mu_2$, tidak ada perbedaan antara X_1 dan X_2

$H_i: \mu_1 \neq \mu_2$, ada perbedaan antara X_1 dan X_2

2. Kriteria Pengujian

1) Terima H_0 jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $+t_{hitung} < +t_{tabel}$

Artinya tidak terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

2) Tolak H_0 jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $+t_{hitung} > +t_{tabel}$

Artinya terdapat semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Data Semangat Kerja Karyawan yang Mendapatkan Promosi Jabatan

Data di peroleh melalui kuesioner semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan di PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. Data tersebut merupakan hasil perhitungan kuesioner yang disebarkan pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 7 kuesioner.

Berdasarkan data yang diperoleh nilai terendah 71 dan nilai tertinggi 78. Rata-rata keseluruhan 74,29. Simpangan baku (S_1) = 2,14 dan Varians (S_1^2) = 4,57. Distribusi frekuensi data semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dapat dilihat dimana rentang antara skor tertinggi dan terendah = 7, banyak kelas interval = 3,7885 dibulatkan menjadi 4 dengan perhitungan $1+(3,3) \log 7$ serta panjang kelas = 1,75 dibulatkan menjadi 2 (perhitungan dalam lampiran 13). Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut :

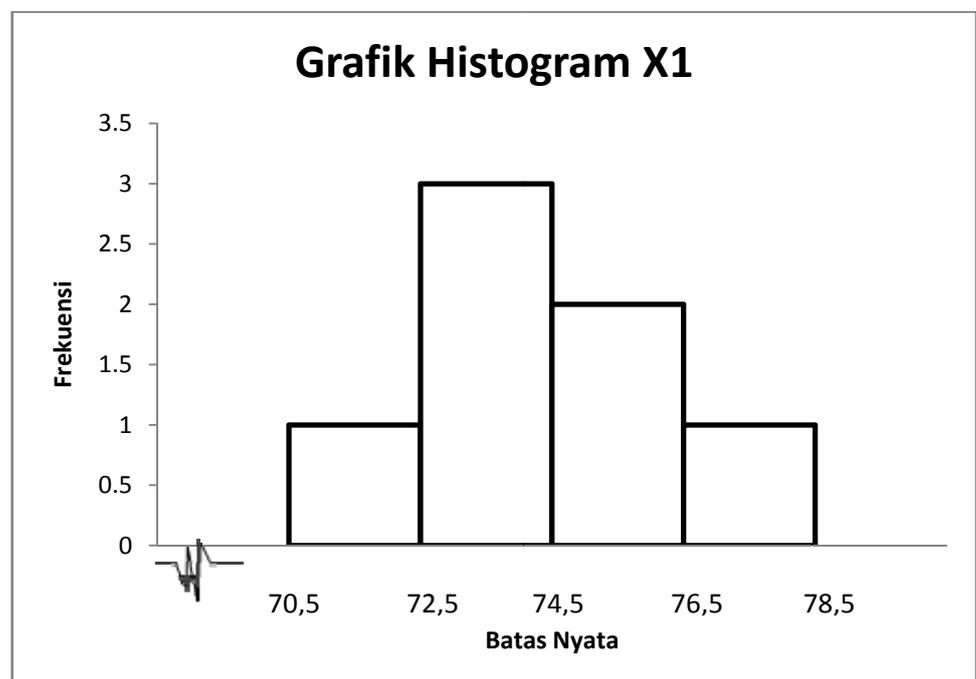
TABEL IV.1
Distribusi frekuensi nilai semangat kerja karyawan yang mendapatkan semangat kerja (X_1)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71-72	70.5	72.5	1	14.29%
73-74	72.5	74.5	3	42.86%
75-76	74.5	76.5	2	28.57%
77-78	76.5	78.5	1	14.29%
			7	100%

Untuk mempermudah penafsiran data semangat kerja yang mendapatkan promosi jabatan, maka digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut :

Gambar IV.1

Grafik Histogram nilai semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan(X_1)



Dari gambar histogram tersebut tampak bahwa nilai semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan nilai 73-74 mencapai frekuensi tertinggi yaitu 42,86% sedangkan nilai 71-72 dan 77-78 mempunyai frekuensi yang sama yaitu 14,29%.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada Bab II, semangat kerja memiliki satu indikator yaitu kesediaan. Dari indikator tersebut, peneliti membuat kuesioner untuk mengukur semangat kerja dari karyawan.

Setelah proses perhitungan, hasil yang diperoleh dapat terlihat bahwa sub indikator bekerja keras mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan dengan rata-rata = 32,83 dibandingkan dengan semangat kerja sub indikator mengejar tujuan organisasi dengan rata-rata 32 (perhitungan dalam lampiran 19)

2. Data Semangat Kerja Karyawan yang tidak Mendapatkan Promosi Jabatan Data

Data di peroleh melalui kuesioner semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan di PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. Data tersebut merupakan hasil perhitungan kuesioner yang disebarkan pada karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan sebanyak 88 kuesioner.

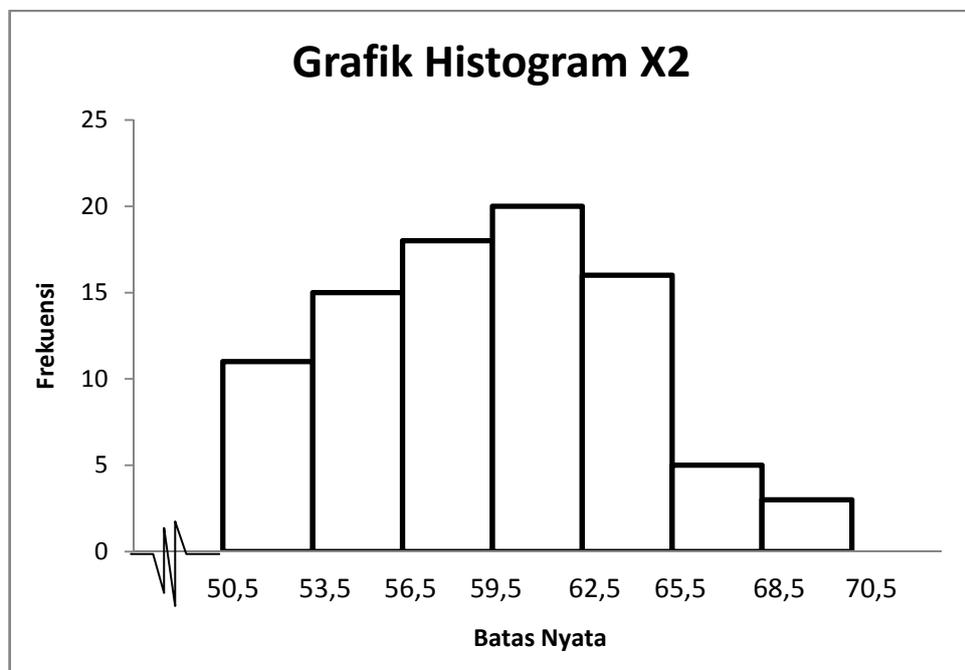
Berdasarkan data yang diperoleh nilai terendah 51 dan nilai tertinggi 70. Rata-rata keseluruhan 59,26. Simpangan baku (S_2) = 4,6 dan Varians (S_2^2) = 21,138. Distribusi frekuensi data semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan dapat dilihat dimana rentang antara skor terbesar dengan skor terkecil = 19, banyak kelas interval = 7,4152 dibulatkan menjadi 7 dengan perhitungan $1+(3,3) \log 88$ serta panjang kelas = 2,56 dibulatkan menjadi 3 (perhitungan dalam lampiran 18). Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL IV.2
Distribusi frekuensi nilai semangat kerja karyawan yang tidak
mendapatkan promosi jabatan (X_2)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
51-53	50.5	53.5	11	12.50%
54-56	53.5	56.5	15	17.05%
57-59	56.5	59.5	18	20.45%
60-62	59.5	62.5	20	22.73%
63-65	62.5	65.5	16	18.18%
66-68	65.5	68.5	5	5.68%
69-70	68.5	70.5	3	3.41%
Jumlah			88	100 %

Untuk mempermudah penafsiran data semangat kerja yang mendapatkan promosi jabatan, maka digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:

Gambar IV.2
Grafik Histogram nilai semangat kerja karyawan yang tidak
mendapatkan promosi jabatan(X_2)



Dari gambar histogram tersebut tampak bahwa nilai semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan nilai 60-62 mencapai frekuensi tertinggi yaitu 22,73% sedangkan nilai 69-70 adalah frekuensi terendah yaitu 3,41%.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada Bab II, semangat kerja memiliki satu indikator yaitu kesediaan. Dari indikator tersebut, peneliti membuat kuesioner untuk mengukur semangat kerja dari karyawan.

Setelah proses perhitungan, hasil yang diperoleh dapat terlihat bahwa sub indikator bekerja keras mempunyai pengaruh terbesar terhadap semangat kerja pada karyawan dengan rata-rata = 384 dibandingkan dengan semangat kerja sub indikator mengejar tujuan organisasi dengan rata-rata 304 (perhitungan dalam lampiran 20).

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengolahan data dalam uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan pengolahan data, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran X_1 dan X_2 dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 95 karyawan, dengan rincian untuk sampel X_1 sebanyak 7 orang responden, sedangkan untuk sampel X_2 sebanyak 88 orang responden dengan kriteria pengujian data: $H_0 =$ berdistribusi normal dengan

perhitungan $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, H_i = berdistribusi tidak normal dengan perhitungan $L_{hitung} (L_o) > L_{tabel} (L_t)$.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran X_1 berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan diperoleh $L_{hitung} (L_o)$ maksimum sebesar 0,228 sedangkan $L_{tabel} (L_t)$ pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,300. Ini berarti $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 11)

Sedangkan hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran X_2 berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan diperoleh $L_{hitung} (L_o)$ maksimum sebesar 0,06845 sedangkan $L_{tabel} (L_t)$ pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,094448. Ini berarti $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 16).

Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian homogenitas. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (0,05)$	Keterangan
1	X_1	0,228	0,300	Normal
2	X_2	0,06845	0,094448	Normal

2. Pengujian Homogenitas

Dari hasil pengujian dapat dilakukan dengan uji F yang menyimpulkan bahwa seluruh kelompok data berdistribusi tidak homogen. Dengan menghitung pengujian menggunakan rumus F, diperoleh hasil uji

homogenitas data $F_{hitung} (F_h) = 4,624$ dan $F_{tabel} (F_t)$ dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan dk $(n_1-1, n_2-1) = (6,87)$ adalah 2,20. Maka $F_h (4,624) > F_t(2,20)$ yang berarti seluruh kelompok data bersifat tidak homogen. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 20).

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah diketahui bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal dan tidak homogen, maka perbedaan nilai rata-rata kedua kelompok sampel tersebut dianalisa, nilai rata-rata semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan = 74,29 dan nilai rata-rata semangat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan = 59,26.

Perbedaan ini dianalisa dengan Uji-t, dan didapatkan harga rasio $t_{hitung} = 15,90$. Harga rasio t_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,98729. Ternyata harga t_{hitung} lebih besar dari harga t_{tabel} sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya, terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 21).

D. Interpretasi Penelitian

Setelah diadakan pengujian hipotesis dengan harga t_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan = 15,90 yang ternyata berada diluar daerah penerimaan H_0 antara - 1,98729 dan 1,98729. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan demikian berarti penelitian ini telah berhasil menguji kebenaran

hipotesis yaitu terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak` mendapatkan promosi jabatan.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa adanya keterbatasan yang dialami dan hasil pengujian yang diperoleh tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak karena masih banyak kekurangan atau kelemahan diantaranya:

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel semangat kerja pada karyawan yang dikaitkan dengan promosi jabatan, sedangkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan.
2. Penelitian variabel semangat kerja terbatas pada jawaban responden yang merupakan penilaian pada diri sendiri yang disajikan dengan instrumen model pernyataan tertutup.
3. Keterbatasan waktu, dana sehingga penelitian ini tidak dilakukan secara mendalam dengan hanya dilakukan sebatas membuktikan atau menguji apakah terdapat perbedaan semangat kerja antara karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.
4. Keterbatasan pengetahuan pada penelitian dalam menyebarkan kuesioner. Dimana sampel telah mengetahui untuk diteliti sehingga data yang diperoleh menjadi tidak akurat.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pengetahuan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengetahuan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Semangat kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja keras agar dapat menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Promosi jabatan adalah salah satu jenis pengembangan karir yang ada diperusahaan atau di organisasi dimana jabatan seorang karyawan akan meningkat dari jabatan sebelumnya. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan biasanya diikuti juga dengan adanya kenaikan gaji.
- c. Pada perhitungan sub indikator pada X_1 diperoleh data bahwa sub indikator bekerja keras mempunyai pengaruh terbesar terhadap semangat kerja pada karyawan dengan rata-rata = 32,83. Sedangkan pada X_2 perhitungan sub indikator bekerja keras mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja pada karyawan dengan rata-rata = 384.
- d. Hipotesis nol ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,90 > 1,9879$. Artinya, terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan di PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. Maka jelaslah bahwa program promosi jabatan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, sedapat mungkin semangat kerja pada karyawan harus dipacu dan dibina melalui program pengembangan karir karyawan.

Banyak cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan mengadakan program pengembangan karir seperti promosi jabatan. Dengan adanya program promosi jabatan maka karyawan memiliki semangat lebih untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa semangat kerja pada karyawan harus lebih ditingkatkan agar para karyawan bisa bekerja dengan giat demi terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang disampaikan di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Di dalam pelaksanaan promosi jabatan, hendaknya pihak perusahaan mempertimbangkan faktor kemampuan kerja, masa kerja, serta pengalaman kerja karyawan sehingga kinerja dan semangat kerja karyawan meningkat.

2. Pada karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan hendaknya di berikan motivasi, arahan dan menciptakan hubungan baik antara karyawan dan perusahaan agar karyawan tersebut mempunyai loyalitas dalam mengejar tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahusin, Kurniati dan Setiawan, Yan. *Pengaruh Kerja terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Bandar Lampung*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 4, No. 3, Mei, 2008, hal. 285
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rineka Cipta, 2006
- Furhan, Arie, *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 2000
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Kossen, Stan. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2001
- Kumar, Naresh. *Motivation and Morale In Banking Administration*. A mittal publication. 2003
- Manullang, Marihot. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Jakarta: Penerbit CV. Mandar Maju, 2000
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Personil Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Haji Mas Agung, 2001
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, 2000
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000
- Sastrohadwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Simamorang, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN, 2002
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2011

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008

LAMPIRAN

Jakarta, Juni 2012

Kepada Yth.

Karyawan

PT Serasi Tunggal Mandiri

Di Tempat

Dengan hormat,

Salam sejahtera saya sampaikan semoga Saudara selalu berada dalam keadaan sehat. Sehubungan akan berakhirnya masa studi saya :

nama : Fausan Ningsih

no. registrasi : 8115082599

jurusan/konsentrasi : Ekonomi & Administrasi/ Pend. Administrasi Perkantoran

fakultas : Ekonomi

Dengan ini bermaksud untuk menyebarkan kuesioner penelitian dalam rangka mendapatkan data-data yang diperlukan. Untuk itu dimohon kiranya Saudara mengisi dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan hati nurani sehingga dapat dipakai sebagai bahan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

“Perbedaan Semangat Kerja Antara Karyawan Yang Mendapatkan Promosi Jabatan Dengan Karyawan Yang Tidak Mendapatkan Promosi Jabatan Pada PT. Serasi Tunggal Mandiri Jakarta”

Informasi yang Saudara berikan dijamin kerahasiannya dan sama sekali tidak akan mempengaruhi pekerjaan Saudara.

Bantuan Saudara akan sangat membantu dan besar manfaatnya dalam penelitian ini. Terima kasih atas jasa baik serta bantuan Saudara.

Hormat saya,

Fausan Ningsih

Instrumen Uji Coba Semangat Kerja Karyawan

No:

Nama Responden:

Bagian/Divisi:

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat menurut Saudara atas pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang ada lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan terbaik yang saya miliki					
3.	Saya berusaha melakukan banyak hal meningkatkan kinerja saya					
4.	Saya tidak pernah menyelesaikan tugas tanpa menghasilkan sesuatu					
5.	Saya selalu berusaha menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya					
6.	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
7.	Saya menjalankan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab					
8.	Saya tidak sanggup menerima perintah untuk melakukan tugas-tugas yang lebih beragam					
9.	Saya mencoba mencari alasan agar atasan tidak memberi tugas tambahan					
10.	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan					
11.	Saya selalu bekerja melebihi target yang ditentukan					
12.	Saya bersedia menggunakan segala kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas					
13.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan optimal					
14.	Saya bersedia melakukan apapun demi kemajuan perusahaan					
15.	Deadline pekerjaan yang menumpuk membuat saya saya mudah menyerah					
16.	Dengan adanya kegagalan saya, saya justru terpacu untuk bekerja lebih keras					
17.	Saya bersedia menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik					
18.	Saya bersedia mengembangkan potensi diri dengan mengambil kursus diluar					

Instrumen Final Semangat Kerja Karyawan

No:

Nama Responden:

Bagian/Divisi:

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat menurut Saudara atas pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang ada lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan terbaik yang saya miliki					
3.	Saya berusaha melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja saya					
4.	Saya selalu berusaha menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya					
5.	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
6.	Saya menjalankan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab					
7.	Saya mencoba mencari alasan agar atasan tidak memberi tugas tambahan					
8.	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan					
9.	Saya selalu bekerja melibahi target yang ditentukan					
10.	Saya bersedia menggunakan segala kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas					
11.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan optimal					
12.	Saya bersedia melakukan apapun demi kemajuan perusahaan					
13.	Deadline pekerjaan yang menumpuk membuat saya mudah menyerah					
14.	Dengan adanya kegagalan saya, saya justru terpacu untuk bekerja lebih keras					
15.	Saya bersedia menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik					
16.	Saya bersedia mengembangkan potensi diri dengan mengambil kursus diluar					

Data hasil perhitungan uji validitas skor butir dengan skor total variabel Y

(Semangat Kerja)

NO. BUTIR	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.	Soal Valid
1	104	392	6334	31	6087.5	3675.5	0.725	0.361	VALID	1
2	81	247	4941	28	4741.2	3675.5	0.620	0.361	VALID	1
3	97	351	5900	37	5677.7	3675.5	0.600	0.361	VALID	1
4	83	261	4848	31.4	4858.3	3675.5	0.030	0.361	DROP	0
5	105	387	6347	19.5	6146	3675.5	0.751	0.361	VALID	1
6	107	415	6512	33.4	6263.1	3675.5	0.711	0.361	VALID	1
7	121	513	7273	25	7082.5	3675.5	0.629	0.361	VALID	1
8	89	297	5243	33	5209.5	3675.5	0.096	0.361	DROP	0
9	93	339	5747	50.7	5443.6	3675.5	0.703	0.361	VALID	1
10	84	282	5182	46.8	4916.8	3675.5	0.639	0.361	VALID	1
11	97	357	5900	43	5677.7	3675.5	0.557	0.361	VALID	1
12	100	366	6080	32.7	5853	3675.5	0.654	0.361	VALID	1
13	99	379	6053	52.3	5794.8	3675.5	0.589	0.361	VALID	1
14	100	356	6035	22.7	5853.3	3675.5	0.629	0.361	VALID	1
15	83	275	5097	45.4	4858.3	3675.5	0.585	0.361	VALID	1
16	109	427	6577	31.0	6380.1	3675.5	0.584	0.361	VALID	1
17	107	429	6508	47.4	6263.1	3675.5	0.587	0.361	VALID	1
18	97	345	5883	31.4	5677.7	3675.5	0.605	0.361	VALID	1

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1

1. Kolom $\sum X_t$ = Jumlah skor total = 1756
2. Kolom $\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat skor total = 106460
3. Kolom $\sum X_i$ = Jumlah skor tiap butir = 104
4. Kolom $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 2^2$
 $= 392$
5. Kolom $\sum X \cdot X_t$ = $(4 \times 68) + (4 \times 55) + (3 \times 69) + \dots + (2 \times 51)$
 $= 6334$
6. Kolom $\sum x_t^2$ = $\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} = 106460 - \frac{(1756)^2}{30} = 3675,467$
7. Kolom $\sum x_i^2$ = $\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n} = 392 - \frac{(104)^2}{30} = 31$
8. Kolom $\sum x_i \cdot x_t$ = $\sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X_i)(\sum X_t)}{n} = 6334 - \frac{(104)(1756)}{30} = 246,5$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum X_t^2}} = \frac{246,5}{\sqrt{31 \times 3675,467}} = 0,725$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, jika kurang dari 0,361 dinyatakan drop

DATA HASIL UJI COBA REALIBILITAS VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)

No	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$(X_i)^2/2$	S_i^2
1	104	392	360.5	1.05
2	81	247	218.7	0.94
3	97	351	313.6	1.25
4	105	387	367.5	0.65
5	107	415	381.6	1.11
6	121	513	488	0.83
7	93	339	288.3	1.69
8	84	282	235.2	1.56
9	97	357	313.6	1.45
10	100	366	333.3	1.09
11	99	379	326.7	1.74
12	100	356	333.3	0.76
13	83	275	229.6	1.51
14	109	427	396	1.03
15	107	429	381.6	1.58
16	97	345	313.6	1.05

19.3

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interprestasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000.

maka

instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

$$\begin{aligned}
 St^2 &= \frac{\sum X_t^2}{30} - \frac{(\sum X_t)^2}{30} \\
 &= \frac{106460}{30} - \frac{(1756)^2}{30} \\
 &= \frac{106460}{30} - \frac{3083536}{30} \\
 &= 122.5156
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \frac{k}{k-1} \times 1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \\
 &= \frac{16}{15} \times 1 - \frac{19.3}{122.5156} \\
 &= 1.066667 \times 1 - 0.157531 \\
 &= 0.898634
 \end{aligned}$$

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fausan Ningsih. Lahir di Jakarta pada tanggal 30 Oktober 1989. Anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Juju Supardi dan Asmi. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Cijantung 08 Pagi pada tahun 2000. Pada tahun 2004 lulus dari MTs Negeri 6 Cijantung dan pada tahun 2008 menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri 98 Jakarta. Melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Pengalaman Praktik Kerja Lapangan di Penerbit Erlangga sebagai staf administrasi di Bagian Marketing dan Komunikasi. Pengalaman mengajar melalui Program Pengenalan Lapangan (PPL) di SMK Negeri 25 Jakarta Selatan untuk mata pelajaran Kesehatan, Keselamatan Kerja.