

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PENGAJAR PADA LBPP LIA PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

PEBRIANSYAH

01011381520118

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengajar

Pada LBPP LIA Palembang

Disusun oleh:

Nama : Pebriansyah
NIM : 01011381520118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

: 10 November 2018

Ketua


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

: 9 November 2018

Anggota


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Pada LBPP LIA Palembang

Disusun oleh :

Nama : Pebriansyah
NIM : 01011381520118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 Desember 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 7 Desember 2018
Panitia Ujian Komprehensif,

Ketua,

Anggota,

Penguji,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pebriansyah
NIM : 01011381520118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PENGAJAR
PADA LBPP LIA PALEMBANG**

Pembimbing

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 4 Desember 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 7 Desember 2018
Yang membuat pernyataan,



Pebriansyah

NIM. 01011381520118

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Pada LBPP LIA Palembang. Tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Pada LBPP LIA Palembang. Dalam skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan dan kendala. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Melalui halaman ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A dan Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A, selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta telah memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M, selaku dosen penguji pada saat seminar proposal dan ujian komprehensif yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan saran dalam perbaikan proposal maupun skripsi ini.

3. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, SE,MM,SH,PH.D, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Bapak Zakaria Wahab, M.B.A, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan.
7. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, nasehat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabatku Dodi, Arman, dan Daniel yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini serta telah menjadi teman seperjuangan selama perkuliahan.
9. Squad malming Nada, Yoga, Richad, Dwik, Dodi, dan Arman yang selalu menghibur dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan skripsi Riswandy, Jorgy, dan Daniel yang sudah saling memberikan informasi selama proses penyelesaian skripsi.
11. Teman-teman Manajemen 2015 yang telah mewarnai dunia perkuliahan penulis.
12. Staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi.

13. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dengan ikhlas membantu dan mendoakan keberhasilan bagi penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun demi penulisan yang baik dimasa mendatang dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, 7 Desember 2018

Penulis,



Pebriansyah

NIM. 01011381520118

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum kecuali mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (Q.S. Ar-Ra’d, 11).

Kupersembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua Orang Tua

Keluarga

Teman Seperjuangan Manajemen

Almamater

ABSTRAK
PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PENGAJAR
PADA LBPP LIA PALEMBANG

Oleh :
Pebriansyah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari semangat kerja terhadap kinerja pengajar pada LBPP LIA Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengajar LBPP LIA Palembang yang berjumlah 34 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui kuesioner dan metode analisis regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Data diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar pada LBPP LIA Palembang.

Kata kunci : Semangat Kerja, Kinerja

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 7 Desember 2018

Ketua,

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORKING SPIRIT TO THE TEACHER'S
PERFORMANCE IN LBPP LIA PALEMBANG**

By :

Pebriansyah

The purpose of this research is to determine and analyze the effect of working spirit to the teacher's performance in LBPP LIA Palembang. The Population in this research were all Teacher's LBPP LIA Palembang of 34 Respondents. The Sample technique in this research using the technique of saturated sampling. This research uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis as data analysis technique. The Data is processed through the program Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 24. The result showed that the effect of working sprit significant effect to the teacher's performance in LBPP LIA Palembang.

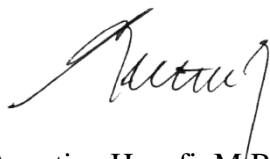
Keywords : Working Spirit, Performance

We have agreed to be placed on the abstract sheet.

Palembang, 7 Desember 2018

Advisor,

Vice Advisor,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032903



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Acknowledge,
Head Of Management Program



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

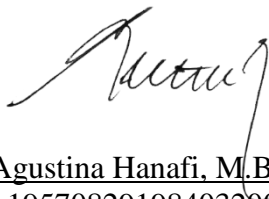
SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Pebriansyah
NIM : 01011381520118
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Pada LBPP LIA Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi
Ketua,




Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Pebriansyah
	Tempat / Tanggal Lahir	Lahat, 13 Februari 1998
	Alamat	Jalan Panca Usaha Lorong Usaha I No. 2138 RT.59 RW.10 Kel. 5 Ulu Kec. Sebrang Ulu I Palembang
	Agama	Islam
Jenis Kelamin		Laki-Laki
Status		Belum Menikah
Alamat E-Mail		Pebriansyah_13@yahoo.com
Pendidikan Formal		
TK		TK Bhayangkari Lahat
Sekolah Dasar (SD)		SD Negeri 23 Lahat
Sekolah Menengah Pertama (SMP)		SMP Negeri 4 Lahat
Sekolah Menengah Atas (SMA)		SMA Negeri 2 Lahat
Strata-1 (S-1)		Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Semangat Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja.....	10
2.1.1.2 Indikator Semangat Kerja	11
2.1.1.3 Ciri-ciri Semangat Kerja Tinggi	12
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
2.1.1.5 Pentingnya Semangat Kerja	16
2.1.2 Kinerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	17
2.1.2.2 Indikator Kinerja	17
2.1.2.3 Tujuan Kinerja	18
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.3 Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pikiran	26
2.4 Hipotesis	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27

	Halaman
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Teknik Analisis Data	30
3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	30
3.7.2 Koefisien Korelasi (r).....	31
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.7.4 Uji Hipotesis	32
3.7.4.1 Uji t	32
3.8 Definisi Operasional Variabel	32
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah LBPP LIA Palembang.....	36
4.1.2 Visi dan Misi	37
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Profil Responden.....	38
4.2.1.1 jenis kelamin	39
4.2.1.2 Usia	40
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir	41
4.2.1.4 Masa Kerja	42
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	42
4.2.2.1 Uji Validitas	42
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	44
4.2.3 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	45

	Halaman
4.2.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	56
4.2.5 Uji Koefisien Korelasi (r).....	58
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis	60
4.2.7.1 Uji t	60
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V	64
KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN I	69
LAMPIRAN II	73
LAMPIRAN III	75
LAMPIRAN IV	79
LAMPIRAN V	82
LAMPIRAN VI	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Guru LBPP LIA Palembang	2
Tabel 1.2 Data Absensi Pengajar LBPP LIA Palembang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Korelasi	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner	38
Tabel 4.2 Data Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Data Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.4 Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.5 Data Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X).....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (X)	45
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja (Y).....	51

	Halaman
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	57
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.15 Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat saat ini menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor - kompetitor yang ada. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai tujuan. Suksesnya sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut (Mangkunegara, 2009), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut data kinerja Pengajar di LBPP LIA Palembang :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Guru LBPP LIA Palembang
Periode Januari – Juni 2018

Kategori Kinerja	TERM I	TERM II
<i>Technical Knowledge</i>	95%	97%
<i>Pedagogical Skill</i>	80%	75%
<i>Interpersonal Skill</i>	60%	55%

Sumber : Arsip AOO LBPP LIA Palembang.

Keterangan :

90% - 100% = Sangat Baik

70% - 89% = Baik

60% - 69% = Cukup

50% - 59% = Kurang

Data tabel 1.1, menunjukkan data penilaian kinerja Guru LBPP LIA Palembang periode Januari – Juni 2018. Dimana TERM 1 yaitu bulan Januari, Februari dan Maret. TERM II yaitu bulan April, Mei, dan Juni. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa kategori kinerja *Technical Knowledge* merupakan kemampuan tenaga pengajar dalam memahami *language management* dan *grammar*. Pada TERM I 95% dan mengalami peningkatan pada TERM II yaitu 97%, yang artinya kemampuan tenaga pengajar tersebut sangat baik dan sesuai dengan standar kompetensi yang ada pada LBPP LIA Palembang.

Kemudian untuk kategori *Pedagogical Skill* merupakan kategori pendekatan kontekstual terhadap intruksi bahasa, kemampuan menggairahkan interaksi, keterampilan presentasi dan sebagainya. TERM I 80% mengalami penurunan sebesar 75% di TERM II, artinya kemampuan dan keterampilan yang

dimiliki oleh tenaga pengajar tersebut baik dan telah sesuai dengan standar kompetensi yang ada pada LBPP LIA Palembang.

Kemudian untuk kategori *Interpersonal Skill* merupakan kategori *classroom management*, *personal quality*, antusiasme tenaga pengajar dalam mengajar, dan mampu menghargai pendapat atau kemampuan murid-muridnya mengalami penurunan. TERM I 60% menjadi 55% pada TERM II, artinya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga pengajar tersebut kurang dan belum sesuai dengan standar kompetensi yang ada pada LBPP LIA Palembang.

Salah satu aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin kinerja yang tinggi adalah semangat kerja. Menurut (Siswanto, 2002), semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang bisa menciptakan kesenangan yang akhirnya bisa mendorong seseorang tersebut untuk bekerja lebih giat dan konsekuen untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja pengajar atau karyawan bisa muncul begitu saja dari keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik lagi. Seorang pengajar atau karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Semangat kerja dalam organisasi menggambarkan perasaan seorang individu atau sekelompok individu atau suasana kegiatan kerja dalam organisasi. Jika individu - individu yang bergabung dalam organisasi merasa senang, optimis dalam menghadapi berbagai kegiatan dan situasi serta mempunyai sikap yang bersahabat satu sama yang lain maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun sebaliknya, jika semangat kerja mereka turun maka yang terlihat adalah suasana enggan untuk melaksanakan pekerjaan dan kurang memperhatikan pekerjaan yang harus diselesaikan, baik tinggi maupun rendahnya semangat kerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pengajar atau karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan konsekuen sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yofandi, 2017), dalam *Jurnal JOM Fekon Vol. 4 No. 1* yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan Semangat Kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai variabel semangat kerja dan kinerja juga dilakukan oleh (Syahropi, 2016), dalam *Jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 2* yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)”. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru.

Berdasarkan atas kedua penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

LBPP LIA (Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional LIA) adalah unit dibawah yayasan LIA yang bergerak di bidang jasa pendidikan non formal bahasa inggris dan program profesional lainnya, yang bertujuan untuk menciptakan lulusan yang cerdas, terampil, kompeten dan berakhlak baik. Saat ini LBPP LIA memiliki gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan jumlah siswa aktif 70.000 siswa yang tersebar di 16 Provinsi dan salah satunya berada di Kota Palembang Sumatera Selatan.

LBPP LIA Palembang sebagai lembaga kursus bahasa Inggris memiliki kompetitor terdekat seperti *English First (EF)*, *Gloria English Course*, *Global English* dan Budi Wijaya. Dalam bisnis jasa terdapat persaingan yang ketat antar lembaga kursus bahasa Inggris. LBPP LIA Palembang sangat memperhatikan kualitas layanan dan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dunia pendidikan non formal di kota Palembang. Hal ini merupakan tanggung jawab dan pekerjaan besar bagi unsur-unsur pimpinan, pengajar atau karyawan dan yang terlibat lainnya di lingkungan LBPP LIA Palembang. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang benar dan tepat untuk mencapai kinerja yang maksimum.

Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara pada tanggal 27 Agustus 2018 kepada Ibu inisial D selaku *Academic Operation Officer* (AOO) di LBPP LIA Palembang diketahui bahwa terdapat banyak pengajar yang kurang semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2003), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut (Moekijat, 2003), salah satu indikator dari semangat kerja adalah absensi.

LBPP LIA Palembang menggunakan absen yang direkap setiap 3 bulan, berikut data absensi Pengajar LBPP LIA Palembang :

**Tabel 1.2 Data Absensi Pengajar LBPP LIA Palembang
Periode Tahun 2017**

Bulan	Jumlah Guru	Kehadiran (Orang)	Ketidakhadiran (Orang)	Persentase (%)
Januari	34	24	10	70,58
Februari	34	25	9	73,52
Maret	34	22	12	64,70
April	34	25	9	73,52
Mei	34	24	10	70,58
Juni	34	20	14	58,82
Juli	34	21	13	61,76
Agustus	34	23	11	67,64
September	34	23	11	67,64
Oktober	34	25	9	73,52
November	34	24	10	70,58
Desember	34	21	13	61,76
Jumlah				814,62
Rata- rata				67,88

Sumber : Rekapitulasi LPBB LIA Palembang

Keterangan :

90% - 100% = Sangat Baik

70% - 89% = Baik

60% - 69% = Cukup

50% - 59% = Kurang

Data tabel 1.2, menunjukkan data absensi pengajar pada LBPP LIA Palembang. Diketahui Jumlah Guru sebanyak 34 Orang. Dari data tersebut, diketahui bahwa laporan absensi pengajar LBPP LIA menunjukkan tingkat kehadiran pengajar yang mengalami fluktuasi dimana rata-rata tingkat kehadirannya yaitu 67,88%, jadi belum mencapai tingkat 90% ke atas yang merupakan tolak ukur kehadiran yang disepakati oleh Instansi. Tetapi, pada bulan tertentu dimana persentase kehadiran sangat rendah seperti pada bulan Juni, berdasarkan hasil wawancara dengan AOO LPBB LIA Palembang hal tersebut dikarenakan pada bulan tersebut ada hari raya Idul fitri yang dimana para pengajar mudik. Tingkat kehadiran yang belum baik dan fluktuasi, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pengajar di LBPP LIA Palembang.

Penelitian mengenai kinerja pada LBPP LIA Palembang pernah dilakukan oleh (Anggraini, 2010), dalam *Jurnal Ekonomi Vol. 9 No. 2* yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang”. Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan wawancara yang telah dilakukan, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja pengajar LBPP LIA terhadap kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Pada LBPP LIA Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Pengajar LBPP LIA Palembang”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Pengajar LBPP LIA Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai semangat kerja dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi kepada pihak Instansi tentang hubungan semangat kerja dan kinerja pengajar sehingga dapat dijadikan rujukan untuk meningkatkan kinerja Pengajar LBPP LIA Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi* , 9 (2), 1-22.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carlaw, Deming, & Friedman. (2003). *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Danim, S. (2012). *Motivasi, kepemimpinan dan efektifitas kelompok*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Karsini, Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang. *Jurnal Management* , 2 (2).
- Koesmono, Teman. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angelia, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

- Nadjamuddin, I. (2010). Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal Wisma Bantimurung) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial* , 8 (2), 19-35.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pradnyana, I. G., Mahanavami, G. A., & Widari, N. L. (2016). Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) di Kuta, Badung. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* , 12 (1), 42-52.
- Pratama, A. A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid* , 8 (2), 119-129.
- Rina, D. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata* , 2 (1), 40-51.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robert, M., & John, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA* , 2 (3), 539-549.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2005). *Research Methods for Bussiness: A Skill Building Approach*. (Edisi ke-4 ed.). USA: John Wiley & Son. Inc.
- Sinaga, N. W. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 6 (2), 111-118.

- Siswanto, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi & Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Subijanto. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(6).
- Stephen P.Robbins. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang). *Jurnal JOM FISIP* , 3 (2), 1-12.
- Tandi, O., Kojo, C., & Soegoto, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA* , 5 (3), 3170-3179.
- Tohardi, Ahamd (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon* , 4 (1), 1015-1029.