

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Keterampilan Terhadap Semangat Kerja
Karyawan**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**AFNIYENI, SE.MM (Ketua)
NIDN 101908704**

**MAHARANI RAHMITA (Anggota)
NPM: 151000461201055**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
September 2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Keterampilan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Afni yeni, SE,MM
Nidn	1019046901
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	085278235127
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Maharani Rahmita
Npm	151000461201055
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2019-2020
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)



Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN : 1017116201

Solok, 09 September 2019
Ketua,

(Afniyeni , SE.MM)
NIDN : 1019046901



Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. PEMBAHASAN**
- 5. PENUTUP**
- 6. JADWAL**
- 7. DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus di kelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan didalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang di harapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu.

Organisasi dapat merancang sistem penghargaan dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik penghargaan tersebut. Sistem penghargaan berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Penghargaan biasanya diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk uang yang tentunya akan menambah penghasilan karyawan apabila yang bersangkutan mendapatkannya. Berdasarkan hal tersebut maka penghargaan dapat dijadikan untuk memotivasi kinerja dan semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pemberian penghargaan ini adalah sebagai bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil **judul “Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Keterampilan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap semangat kerja karyawan PT. Haleyora Power Area Solok, (2) Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap semangat kerja karyawan PT. Haleyora Power Area Solok, (3) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan keterampilan terhadap semangat kerja karyawan PT. Haleyora Power Area Solok. Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner (3) Interview (Wawancara) . Metode yang digunakan adalah metode data kualitatif, dan Deskriptif korelatif dengan sumber data primer.

Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

Penghargaan;Keterampilan ;Semangat Kerja Karyawan .

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

LATAR BELAKANG

Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus di kelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan didalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang di harapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu.

Organisasi dapat merancang sistem penghargaan dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik penghargaan tersebut. Sistem penghargaan berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Penghargaan biasanya diberikan kepada perorangan, kelompok/divisi, atau departemen suatu perusahaan. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk uang yang tentunya akan menambah penghasilan karyawan apabila yang bersangkutan mendapatkannya.

Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi(Kojo, 2014).

PT. Haleyora merupakan anak perusahaan PT. PLN Persero, dimana perusahaan ini bergerak di bidang pengamanan layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik yang terus berkembang seiring pertumbuhan populasi penduduk.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di PT. Haleyora Power Area Solok masih kurangnya penghargaan dalam bentuk gaji yang kurang memadai, maksudnya kurangnya jasa yang diberikan, diperkirakan dapat mengakibatkan aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan.

Keterampilan yang diterima PT. Haleyora Power Area Solok lebih banyak tamatan SMK sehingga keterampilan yang dimiliki minim. Juga kurangnya kelebihan-kelebihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan. Dengan kurangnya penghargaan dan keterampilan maka diduga akan berakibat terhadap semangat kerja karyawan di PT. Haleyora Power Area Solok. Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Keterampilan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**”.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penghargaan

2.1.1. Pengertian Penghargaan

Maupun manajer karena jasa yang telah disumbangkan kepada Penghargaan merupakan segala bentuk pengembalian yang diterima karyawan perusahaan. Penghargaan ini bisa berupa finansial maupun nonfinansial. Pemberian *reward* dapat memotivasi karyawan dan manajer untuk meningkatkan kinerjanya. Para manajer dan karyawan akan lebih terpacu dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan (Meidiyana, 2014).

Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan, libur, atau cuti tetapi dibayar dan sebagainya. Sedangkan dalam bentuk non finansial dapat berupa tugas yang menarik, tantangan

tugas, tanggungjawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan serta lingkungan pekerjaan yang menarik. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi antara lain, penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup, bobot pekerjaan, jam kerja, wawasan karyawan, penghargaan yang diberikan merupakan kontribusi manager atau karyawan yang bersangkutan dan frekuensi. Penghargaan menghasilkan dua macam manfaat, antara lain(Mintje, 2013):

1. Memberikan informasi

Penghargaan dapat menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain.

2. Memberikan motivasi

Penghargaan akan meningkatkan motivasi personel terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personel dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Penghargaan dibagi 2 (dua), yaitu penghargaan instrinsik (*intrinsic reward*), berupa: perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. Dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*), berupa: gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, pembayaran insentif (Kumentas, 2013).

Penghargaan merupakan ciri dari suatu organisasi yang selalu ada. Beberapa orang menganggap pekerjaan mereka hanya sebagai sumber penghasilan dan sedikit hal

lainnya. Subjek penghargaan dalam suatu organisasi meliputi berbagai hal yang melampaui kompensasi berupa uang. Tujuan utama dari program penghargaan adalah (Sudja, 2013):

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi,
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja,
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Penghargaan adalah merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah berhasil melakukan sesuatu dengan baik. Manusia melakukan sesuatu karena dorongan untuk mendapatkan imbalan (Sudja, 2013).

Sistem penghargaan adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun *non financial* yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Terminologi-terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut (Sengkey, 2013):

1. Upah dan gaji.

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan manajemen dan staf profesional.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan efisiensi biaya.

Lima karakteristik yang harus dimiliki oleh sistem kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah(Sengkey, 2013).

a. Arti penting

Sebuah imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.

b. Fleksibilitas

Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.

c. Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Visibilitas

Imbalan-imbalan yang kelihatan (visible) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

e. Biaya

Sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

2.1.2. Norma Penghargaan Organisasional

Hubungan antara pekerja dan majikan dapat dikatakan sebagai hubungan pertukaran. Pekerja menukarkan waktu dan bakatnya untuk mendapatkan penghargaan. Secara ideal

terdapat empat norma dalam sifat pertukaran. Setiap sifat mengarah pada sistem distribusi penghargaan yang berbeda, yaitu sebagai berikut(Wibowo, 2017):

1. Profit Maximization (memaksimalkan keuntungan)

Perusahaan yang mencari keuntungan maksimum membayar upah rendah untuk usaha maksimum. Sebaliknya, pekerja yang mencari keuntungan maksimum akan mencari penghargaan maksimum

2. Equity (keadilan)

Memberikan penghargaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keadilan. Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kontribusinya.

3. Equality (kesamaan)

Setiap orang harus mendapat penghargaan yang sama, tanpa memandang perbandingan kontribusi.

4. Need (kebutuhan)

Penghargaan didistribusikan menurut kebutuhan pekerja, tanpa memandang kontribusinya.

2.1.3. Tipe Penghargaan

Tipologi penghargaan dapat dibedakan antara penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, materiil atau penghargaan sosial karena berasal dari lingkungan. Sementara itu, penghargaan psikis merupakan penghargaan intrinsik karena bersifat *self-granted*. Seorang pekerja yang bekerja mencari penghargaan ekstrinsik, seperti uang atau pujian dikatakan termotivasi secara ekstrinsik, sedangkan mereka yang memperoleh kesenangan dari tugas atau pengalaman merasa kompeten atau menentukan diri sendiri dikatakan termotivasi secara intrinsik. Arti pentingnya

penghargaan ekstrinsik dan intrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi(Wibowo, 2017).

1. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Kreitner menyatakan sebagai penghargaan finansial, materiil atau sosial dari lingkungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja(Wibowo, 2017).

a. Penghargaan Finansial

1. Upah dan gaji

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja dan peningkatan kompensasi.

2. Jaminan Sosial

Fringe benefits atau jaminan sosial terutama finansial, tetapi beberapa di antaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

b. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan Interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Manajer berperan

dalam memberikan status pekerjaan sedangkan rekognisi merupakan pernyataan manajemen bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan dapat memperbaiki status.

a. Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas. Kinerja, apabila dapat diukur secara akurat, sering memberi bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan (Wibowo, 2017).

a. Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa menyelesaikan tugas terdapat dalam dirinya merupakan *self-reward*.

Peluang yang memungkinkan orang dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau pada waktunya dapat mempunyai pengaruh motivasi kuat. Terlebih lagi apabila keberhasilan pekerja tersebut mendapatkan penghargaan, akan menumbuhkan kepuasan kerja.

b. Prestasi

Pencapaian prestasi adalah merupakan pencataan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Terdapat perbedaan individu dalam menentukan tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, moderat atau rendah. Oleh karena itu,

disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

c. Otonomi

Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Perasaan otonom dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja. Dalam pekerjaan yang terstruktur sangat baik dan dikontrol manajemen, sulit menciptakan tugas yang mengarah pada perasaan otonomi. Pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

d. Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi ketarampilan. Sebagian menjadi tidak puas jika tidak didorong mengembangkan keterampilannya. Program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan pekerja.

2.2.Keterampilan

2.2.1.Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu

strategi bisnis. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Suhartini, 2015).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut (Suhartini, 2015):

1. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan
2. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan
3. Menyelesaikan tugas dengan baik
4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
5. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan
6. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan

Wahyudi mengartikan keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Irianto menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual dan bahkan *social abilities* seseorang. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dikerjakan dengan cepat, baik, dan tepat. Keterampilan dapat dilihat dengan di capainya prestasi kerja karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi perusahaan. Keterampilan juga merupakan suatu kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan dalam hal melakukan pekerjaan yang diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman (Togas, 2015).

2.2.2. Indikator Keterampilan

Untuk meningkatkan kemampuan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

1. kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan
2. kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan
3. kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
4. kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
5. kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan
6. kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Amung Ma'mun Keterampilan yaitu kemampuan diri sendiri, kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan atau membuat sesuatu lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan dan mempunyai semangat

kerja yang tinggi. Pencapaian suatu keterampilan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut secara umum dibedakan menjadi dua hal yang utama, yaitu:

1. Faktor pribadi (*Personel Factor*); setiap orang (pribadi), merupakan individu yang berbeda-beda, baik dalam hal fisik, mental emosional, maupun kemampuan dan keterampilan, yang memiliki ciri, minat, bakat, serta memiliki semangat kerja yang berbeda-beda.
2. Faktor proses belajar (*Learning Process*); yang inti sari dari adanya kegiatan pembelajaran adalah terjadinya perubahan dalam pengetahuan dan perilaku individu peserta pembelajaran pada pencapaian ketarampilan.

2.3.Semangat Kerja

2.3.1.Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Kojo, 2014).

Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan instansi serta fungsi interaksi dari kemampuan dan

motivasi. Pengertian tersebut menyiratkan kata kunci kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Selain faktor kepemimpinan, faktor yang lain yang juga diduga mempengaruhi semangat kerja adalah deskripsi pekerjaan (*job description*) (Erniza, 2014).

Semangat kerja menurut Nurmansyah adalah melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Nitisemito semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Sinaga, 2014).

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk

mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya(Hamid, 2013).

Semangat kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain insentif yang layak dan adil. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan insentif yang sesuai dengan hak kerja mereka. Sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktifitas yang tinggi akan dicapai. Untuk itu perlu suatu perusahaan memotivasi peningkatan prestasi dan semangat kerja karyawannya dengan merencanakan beranekaragam sistem kompensasi(Arifandi, 2015).

Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap semangat kerja(Arifandi, 2015).

Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja secara produktif, di mana produktivitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memelihara semangat kerja karyawan agar produktivitas

kerja tetap tinggi bahkan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai(Arifandi, 2015).

2.3.2. Aspek-aspek Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja.Flippo menyatakan bahwa aspek semangat kerja meliputi(Prihatsanti, 2013):

1. Kegairahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan

Karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perintah dan peraturan.Kegairahan kerja dapat dilihat pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah, dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan.Menurut Hasibuan gairah kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Kerjasama yang harmonis dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan.

Kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman sekerja maupun dengan atasan mereka, untuk mencapai tujuan bersama dan adanya kesediaan untuk membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

3. Kedisiplinan karyawan

Disiplin yang baik tercermin dalam sikap karyawan yang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku diperusahaan.Menurut Nitisemito kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Semangat Kerja dan Indikator Menurunnya Semangat Kerja

Menurut Nawawi, faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah (Sinaga, 2014):

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri pegawai. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Indikator turunnya semangat oleh setiap pekerjaan sangat penting untuk diketahui, dengan adanya pengetahuan tentang indikator tersebut akan dapat diketahui sebab turunnya semangat dan keagairahan kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin dengan mengadakan penelitian terlebih dahulu indikator-indikator semangat kerja antara lain (Sinaga, 2014):

1. Turun/rendahnya Produktivitas Kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerjaditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja, inidapat terjadi karena karyawan cenderung malas dalam melaksanakan tugas dan sengaja menunda-nunda pekerjaan, dan dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

2. Tingkat Absensi yang Naik/Tinggi.

Sebenarnya tingkat absensi yang naik juga merupakan salah satu indikator turunnya kegairahan kerja, maka perlu dilakukan penelitian bila ada gejala-gejala absensi naik. Pada umumnya bila kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja dan setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apabila waktu yang luang tersebut dapat digunakan mendapatkan hasil yang lebih tinggi meskipun untuk sementara ada hal-hal lain yang menyebabkan kegairahan kerja menurun.

3. Labour Turnover (tingkat perpindahan) yang Tinggi

Dalam suatu perusahaan tidak jarang terjadi perubahan dari sumber daya manusia yang ada, karena ada yang keluar akibat pindah, meninggal, dipecat, pensiun, pengurangan terpaksa, ketidakpuasan mereka bekerja di perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuknya yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat menghambat kelangsungan hidup perusahaan.

4. Tingkat Kerusakan yang Tinggi

Indikator lain yang menunjukkan turunnya kegairahan kerja adalah naiknya tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun mesin dan peralatan.

5. Kegelisahan dimana-mana

Sebagai seorang pemimpin harus mengetahui kegelisahan yang timbul pada bawahannya. Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidaktenangan dalam bekerja, perasaan tidak aman

menghadapi masa depan serta hal-hal lainnya. Kegelisahan pada tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja pada tingkat tertentu bukanlah tindakan yang bijaksana karena akan merugikan perusahaan dengan segala akibatnya.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan yang sering terjadi pada perusahaan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan para karyawannya, dimana semakin seringnya terjadi tuntutan merupakan indikasi yang kuat adanya kegalauan kerja yang menurun dari karyawannya.

7. Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan ketidakpuasan atau kegalauan yang juga merupakan tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya kegalauan kerja.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian jenis data kualitatif dan deskriptif. Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen, sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut variabel dependen. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas antara “**Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Keterampilan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Haleyora Power Area Solok**”.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Haleyora Power Area Solok dengan kriteria tertentu. Berdasarkan kriteria tersebut, dari total populasi Pada penelitian ini berjumlah 31 karyawan, sampel yang diteliti adalah 31 di PT. Haleyora Power Area Solok. Jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruh populasi semuanya dijadikan sampel penelitian atau disebut penelitian populasi.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anggoro, M. T. (2011). *Metode Penelitian*. (Syamsir, Ed.) (2nd ed.). Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
2. Arifandi, B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pada PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan). *JOM Fisip*, 2(1), 1–15.
3. Erniza, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(1), 95–104.
4. Hamid, D. (2013). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
5. Kojo, C. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 539–549.
6. Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA*, 1(3), 796–805.
 7. Meidiyana, A. V. (2014). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Moderating Pada PT INKA (Persero) Madiun. *Jurnal Resti Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 1–8.
 8. Mintje, N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 52–62.
 9. Nasir, M. (2003). *Metode Penelitian*. (R. Agustine, Ed.) (5th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
 10. Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Panca Madani Bekasi. *Joernal Of Management*, 1(2).
 11. Sengkey, G. G. (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sulut Cabang Amurang. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1509–1519.
 12. Sinaga, W. N. (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*, VI(2), 110–118.
 13. Sudja, I. N. (2013). Pengaruh Kompetensi , Kepemimpinan Diri , Sistem Penghargaan , Lingkungan Kerja , Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2).
 14. Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. (A. Nuryanto, Ed.) (14th ed.). Bandung: ALFABERTA, cv.
 15. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. (Sugiyono, Ed.) (12th ed.). Bandung: ALFABERTA, cv.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

Surat Tugas

No. 9.10/ST-P/LP3M-UMMY/IX-2019

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Afni Yeni, SE.MM
NIDN : 1019046901
Pangkat/Golongan Ruang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kota Solok

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Keterampilan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”**, pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.



Solok, 09 September 2019
Kepala LP3M UMMY

DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402