

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN LEMPUNG JAYA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
PROVINSI SUMATERA SELATAN

(Penelitian)

Oleh :

AZIMA DIMYATI



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG

2017

HALAMAN PENGESAHAN

- Judul Penelitian : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan
1. Pelaksana
 - a. Nama : Dra. Azima Dimiyati, MM
 - b. Pangkat/Golongan : III C
 - c. Jabatan : Lektor
 - d. Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 - e. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 - f. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
 - g. Bidang Keahlian : Ilmu Administrasi
 - h. Waktu Pelaksana : 15 Mei – 12 Juli 2017
 2. Lokasi Penelitian : Kantor kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan
 3. Biaya Penelitian : Rp. 8.000.000,-
 4. Sumber Penelitian : Mandiri

Bandar Lampung, 20 Juli 2017

Mengetahui


Dekan FISIP

Dr. Yadi Kustiadi, M.Si

Pelaksana

Dra. Azima Dimiyati, MM

Menyetujui

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
Universitas Bandar Lampung (LPPM-UBL)

Ketua


Ir. Lilis Widojoko, MT



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26 Telp. (0721) 701979 Bandar Lampung 35142

SURAT TUGAS

Nomor : 053/U/FISIP-UBL/V/2017

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bandar Lampung menugaskan kepada :

Nama : Dra. Azima Dimiyati, MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pekerjaan : Dosen tetap FISIP Universitas Bandar Lampung
Alamat : Jln. Angrek No. 7 Rawa Laut – Bandar Lampung

Untuk mengadakan kegiatan Penelitian yang diselenggarakan di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, yang pelaksanaannya dimulai dari bulan Mei 2014 s/d bulan Juli 2017 dengan judul : "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan".

Demikian surat tugas ini dibuat, agar dapat dilaksanakan dengan baik serta penuh rasa tanggungjawab dan setelah melakukan penelitian agar segera membuat laporan penelitian.

Ditetapkan di : Bandar Lampung

Pada tanggal : 10 Mei 2017

Dekan FISIP,

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tilp: 701979

SURAT KETERANGAN

Nomor : 263 / S.Ket/LPPM/VIII/2017

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Nama | : Dra. Azima Dimiyati.,MM |
| 2. NIDN | : 0221056901 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Semarang, 21 Mei 1969 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : III/c |
| 5. Jabatan | : Lektor/ 01 Desember 2001 |
| 6. Bidang Ilmu | : Ilmu Administrasi |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Ilmu Administrasi Publik |
| 8. Unit Kerja | : FISIPOL Universitas Bandar Lampung |

Telah Melaksanakan Penelitian Dengan Judul

: **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 08 Agustus 2017
Ketua LPPM-UBL

Ir. Lilis Widojoko, M.T

Tembusan:

1. Bapak Rektor UBL (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

**LEMBARAN PERNYATAAN PENGESAHAN
HASIL VALIDASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Bandar Lampung menyatakan dengan sebenarnya bahwa **karya ilmiah** yang diajukan sebagai bahan penilaian penetapan angka kredit dalam Sertifikasi Dosen atas nama :

Nama : Dra. Azima Dimyati, MM
NIDN : 0221056901
Pangkat, golongan ruang, TMT : Penata/III/C/26 Oktober 1993
Jabatan TMT : Lektor/1 Desember 2002
Bidang Ilmu/Mata kuliah : Ilmu Administrasi
Jurusan/Program studi : FISIP/Administrasi Negara
Unit Kerja : Fakultas atau Jurusan FISIP/Administrasi
Negara Pada Universitas Bandar Lampung

Telah diperiksa dan divalidasi dengan baik, dan kami turut bertanggung jawab bahwa **karya ilmiah** tersebut telah memenuhi syarat kaidah ilmiah, norma akademik, dan norma hukum, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 7 Agustus 2017

Validasi : 7 Agustus 2017



Dr. Ir. neri Riyanto, M.T



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
KECAMATAN LEMPUING JAYA

Jl. Lintas Timur KM. 125 Lubuk Seberuk Lempuing Jaya No. Telp. (0712) 335060 Kode Pos 30657

SURAT KETERANGAN PENELITIAN / RISET

Nomor : 353 / KEC. LEMP-JAYA/2016

Camat Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir menerangkan bahwa :

Nama : **Dra. AZIMA DIMYATI, MM**
Alamat : Jln. Anggrek No 7 Rawa Laut Bandar Lampung
Pekerjaan : Dosen tetap FISIP Universitas Bandar Lampung

Telah mengadakan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”. Dimulai pada tanggal 15 Mei - 12 Juli 2017.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Seberuk, 13 Juli 2017

CAMAT LEMPUING JAYA



Alles
MUHAMMAD REFLY MS,S.Sos.,MM
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19690309 198810 1 001

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	2
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7

BAB II KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Semangat Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	12
2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja.....	15
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semngat Kerja	16
2.2.4 Turunnya Semangat Kerja	17
2.2.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	18
2.3 Efektivitas Kerja	19
2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja	19
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.	21
2.4 Pengaruh Semangat Kerja dengan Efektivitas Kerja	23
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	23
2.5 Hipotesis.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	25
3.1.1 Variabel Penelitian.....	25
3.1.2 Operasional Variabel	25
3.2 SumberData.....	26
3.3TeknikPengumpulan Data.....	27
3.4 Populasi.....	28
3.5 Uji Validitas dan Reliabilits.....	28
3.5 MetodeAnalisis	29
3.5.1 Analisis Kualitatif.....	29
3.5.2 Analisis Kuantitatif.....	30
3.6Tahapan Penelitian.....	31

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	33
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Relibilitas	35
4.3 Deskripsi Data.....	37
4.4 Analisis Data Kuantitatif	50
4.5 AnalisisTingkat Keeratan	52
4.6 Analisis Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja	52

4.7 Analisis Hipotesis	54
4.8 Pembahasan	53

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.2 Kesimpulan	56
5.1 Implikasi	56

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Masih kurangnya semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai, masih kurang disiplin kerja pegawai dalam kehadiran dan ketepatan waktu datang bekerja, kuantitas kerja belum dijalankan secara optimal dan masih kurangnya pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Desain penelitian ini adalah survei deskriptif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Lempuing Jaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan perhitungan dengan rumus korelasi *product moment*, dimana didapat nilai $r_{hitung} = 0,634$ dan $r_{tabel} = 0,468$, berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r pada interpretasi data menunjukkan $r_{hitung} = 0,634$ berada pada interval 0,600-0,799 pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, penulis menyarankan hendaknya memberikan apresiasi kepada pegawai baik secara lisan ataupun berupa pemberian semacam reward, misalnya dengan memberikan penghargaan, memberikan bonus dan efektivitas kerja pegawai yang perlu ditingkatkan pegawai Kantor Kecamatan Lempuing Jaya agar setelah selesai melaksanakan tugas selalu mengecek kembali hasil pekerjaan saya tersebut.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Efektivitas Kerja

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LEMPUING JAYA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu pembangunan merupakan suatu peran dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintah karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan.

Manusia sebagai sumber daya adalah penggerak organisasi .Organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Tanpa manusia tidak ada organisasi, dengan demikian harus diterima kenyataan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama atau faktor sentral didalam sebuah organisasi apapun bentuk organisasi tersebut. Apakah organisasi tersebut organisasi profit (perusahaan dan industri), organisasi non profit (instansi pemerintah maupun organisasi masyarakatan).

Pegawai kecamatan merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang akan memperlancar atau merintangai tercapainya tujuan kecamatan. Pegawai kecamatan merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan sumber daya yang ada di dalam kecamatan terutama dalam menyelenggarakan pelayanan masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat sebagai pengguna jasa.

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang bekerja secara maksimal.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat dengan baik pula seorang pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan tidak melayani dengan sebaiknya. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai negeri di samping memiliki semangat kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, kualitas pelayanan adalah salah satu variabel yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas kemasyarakatan atau tugas pelayanan umum. Agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi.

Seorang yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena seseorang tersebut cenderung menunjukkan sikap yang negatif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam berkerja dan merasa tidak nyaman.

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektifitas pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil. Demikian pula pengembangan bersumber daya

manusia secara mikro maupun makro pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (human investemen).

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan suatu aset utama dari setiap organisasi. Karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya uang lain.

Citra yang kurang baik yang ditunjukkan pegawai kepada masyarakat akan memberikan dampak buruk terhadap persepsi mereka kepada instansi pemerintah tersebut. Kinerja pegawai ini ditunjukkan melalui kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga instansi pemerintah itu berdasarkan persepsi masyarakatnya dapat mengevaluasi kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai, selain melalui praktek sumber daya manusia seperti penilaian, Rekan kerja, dan atasan. Evaluasi kerja para pegawai pun sering dinilai dengan melihat kepuasan masyarakat dari berbagai layanan yang diberikan.

Efektifitas kerja suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan aktifitas-aktifitas yang diberikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan serta kesungguhan. Efektifitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat indikasi yang mengarah rendahnya efektifitas kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari kurang optimalnya kerja pegawai yang ditandai oleh lambatnya penyelesaian pekerjaan. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan demikian

pegawai belum mampu mencapai ketetapan target yang juga mengindikasikan bahwa pegawai belum dapat bekerja secara efektif. Lambatnya pekerjaan karena kurangnya disiplin pegawai dalam hal jam kerja selain itu data absensi juga yang menunjukkan masih rendahnya semangat kerja pegawai. Melihat permasalahan tersebut maka masih diperlukannya perbaikan sumber daya manusia secara terus menerus.

Hasil penelusuran data sekunder dari data absensi pegawai dapat menggambarkan secara lebih detail tentang perilaku kerja sebagaimana terdistribusi pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Tingkat Absensi Kantor Kecamatan Lempuing Jaya tahun 2014-2015

Bulan	2014 (jumlah pegawai=17)				2015 (jumlah pegawai=18)			
	Izin	%	alpha	%	Izin	%	alpha	%
Januari	2	11,8	2	11,8	2	11,1	2	11,1
Februari	1	5,9	1	5,9	1	5,6	1	5,6
Maret	1	5,9	2	11,8	4	22,2	2	11,1
April	1	5,9	1	5,9	1	5,6	2	11,1
Mei	1	5,9	1	5,9	1	5,6	2	11,1
Juni	2	11,8	1	5,9	1	5,6	1	5,6
Juli	2	11,8	2	11,8	2	11,1	2	11,1
Agustus	1	5,9	2	11,8	3	16,7	2	11,1
September	1	5,9	2	11,8	3	16,7	2	11,1
Oktober	3	17,6	2	11,8	1	5,6	1	5,6
November	1	5,9	1	5,9	1	5,6	0	0,0
Desember	3	17,6	1	5,9	5	27,8	3	16,7
Rata-rata	1,6	9,3	1,5	8,8	2,1	11,6	1,7	9,3

Sumber : Data Absensi Kantor Kecamatan Lempuing Jaya, 2015

Data tersebut menunjukkan ada penurunan perilaku kerja pegawai kantor kecamatan Lempuing Jaya pada tahun 2014 sampai tahun 2015. Masalah lain yang menunjukkan rendahnya semangat kerja tersebut menyebabkan tidak efektifnya suatu pekerjaan yang diberikannya.

Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi, dengan demikian terlihat bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai memiliki pengaruh

dari efektifitas kerja pegawai. Untuk mencapai efektifitas kerja pegawai maka semangat kerja penting untuk ditingkatkan dikantor untuk pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Dari masalah diatas untuk dapat mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektifitas kerja pegawai maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai.
2. Masih kurang disiplin kerja pegawai dalam kehadiran dan ketepatan waktu datang bekerja.
3. Masih kurangnya imbalan yang diberikan
4. Kuantitas kerja belum dijalankan secara optimal
5. Masih kurangnya pegawai menjalankan pekerjaannya dengan teliti.
6. Masih kurangnya pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada pegawai di kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan adalah pegawai belum mampu mencapai ketetapan target yang juga mengindikasikan bahwa pegawai belum dapat bekerja secara efektif, faktor penghambat yang terjadi adalah masih kurangnya semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai, disiplin kerja pegawai dalam kehadiran dan ketepatan waktu datang bekerja, imbalan yang tidak sesuai, kuantitas kerja belum dijalankan secara optimal, pegawai kurang teliti, dan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?
2. Faktor-faktor apa sajakan yang dapat menghambat efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan?

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan strategi dalam upaya peningkatan semangat kerja dan efektifitas kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dalam menganalisis masalah-masalah sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan semangat kerja dan efektivitas kerja pegawai.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif teori manajemen, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market* (Hasibuan : 2013 : 1).

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen keorganisasian atau manajemen personalia (*personnel management*). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan. Sejalan dengan teori itu, manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Hasibuan : 2013: 3).

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan organisasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, di antaranya yaitu :

1. Bagaimana merancang dan mengorganisasikan dan mengalokasikan pekerjaan kepada para karyawan.

2. Bagaimana merencanakan, menarik, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan.
3. Bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan. Organisasi perlu merancang kesempatan karir, sistem pemberian kompensasi, hubungan serikat manajemen karyawan dan berbagai bentuk pelayanan karyawan lainnya untuk mempertahankan efektivitas dan semangat kerja yang tinggi agar tetap efektif dalam periode waktu yang lama.
4. Bagaimana menjamin dan mengendalikan efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan serta manajemen sumber daya manusia (Hasibuan : 2006 : 89)

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda-beda dalam setiap organisasi, disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Untuk mengatur kegiatan perusahaan tersebut, khususnya dibidang kekaryawanan diperlukan manajemen personalia. Fungsi manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai fungsi yang penting dan tidak pernah berakhir dalam hubungan kerja (*employees relations*). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerjanya, sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah bagaimana memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, test psikologi dan wawancara.

6. Pengembangan

Fungsi pengembangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan melalui training yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini penting karena perkembangan teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

7. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Integrasi

Fungsi integrasi menyangkut kemajuan individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian, kita perlu menahan perasaan dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan kebijaksanaan organisasi.

9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskannya dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Fungsi ini perhatiannya dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program pelayanan karyawan).

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen personalia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tujuan tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya (Hasibuan : 2013: 21).

Selain fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia juga memandang pegawai sebagai unsur dalam proses produksi. Adapun unsur-unsur tersebut dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi manusia yang mempunyai kebudayaan, rasa sosial dan rasa harga diri yang dilihat pada diri setiap tenaga kerja dan sifat naluri yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Siagian : 2004 : 69).

Apabila dipandang manusia sebagai faktor produksi, yang dapat tergambarkan adalah bagaimana perusahaan memanfaatkan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Memanfaatkan tenaga kerja berarti memberikan kemungkinan kepada karyawan untuk dapat bermanfaat kepada perusahaan, harus diusahakan pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *moral* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalau berusaha agar semangat kerja pegawainya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Semangat kerja adalah perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya (Kaswan : 2011 : 126).

Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik (Nitisemito : 2010 :160). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat : 2009 :130). Semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Siagian : 2010 : 57).

Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja

secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermamfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya. Dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi pegawai, rata-rata tingkat absensi pegawai yanf wajar berbeda di bawah 3 persen (Mangkunegara : 2009 : 93).

Semangat kerja memiliki empat dimensi : pekerjaan yang bermakna, kerjasama tim, kepedulian manajemen, dan imbalan :

1. Pekerjaan yang bermakna

Makna dalam pekerjaan atau pekerjaan yang bermakna menunjukkan keadaan menjadi inklusif. Ini merupakan cara mengekspresikan makna dan tujuan hidup kita melalui aktivitas (pekerjaan) yang merupakan sebagian besar waktu terjaga kita. Pekerjaan yang bermakna terdiri atas : 1) pemahaman diri, 2) pekerjaan itu sendiri, dan 3) rasa keseimbangan.

2. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan sesuatu yang harus dikembangkan seiring dengan waktu. Kerja sama tim tidak dapat ditugaskan atau didiktekan oleh struktur organisasi. Kerja sama tim ialah kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerja

sama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Kerja sama tim yang efektif bisa menghasilkan proyek yang berkualitas baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas dalam jumlah besar dalam organisasi daripada yang pernah ada sebelum penekanannya pada kolaborasi.

3. Kepedulian Manajemen

Kepedulian yang mendorong kita untuk mengambil tanggungjawab yang perlu dilakukan untuk menjadi karyawan yang baik. Kepedulian memerlukan potensi yang lebih besar ketika bersandar pada kemampuan jalan tinggi, mengasah keahlian bagi tujuannya sendiri.

4. Imbalan

Sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. (Kaswan : 2011 : 129).

2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap instansi selalu berusaha agar para karyawannya moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan

dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin alami melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut terpelihara juga.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja yaitu :

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan

perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang. Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun (Nitisemito : 2010 : 67).

2.2.4 Turunnya Semangat Kerja

Turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Ada beberapa faktor yang harus diketahui adalah indikasi penurunan semangat kerja :

1. Turunnya / rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

2. Tingkat absensi yang naik / tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja

karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerjanya. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

3. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang digunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya.

4. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

5. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan (Tohardi, 2008 : 432).

2.2.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi

demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di instansi. Oleh sebab itu instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan dengan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Cara-cara tersebut antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para pegawai. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai denganketerampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpuuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan untuk perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja (Tohardi : 2008 : 421).

2.3 Efektivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah suatu atau usaha atau tindakan yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, rasanya) serta dapat membawa hasil dan berhasil guna (Kamus Besar Bahasa Indonesia : 2010 : 59).

Efektivitas kerja merupakan suatu yang menunjukkan tingkat suatu keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sesuai waktu, tempat dan cara kerjanya yang telah ditentukan pula. Efektivitas kerja sangat diperlukan oleh semua jenis organisasi, sehingga setiap pimpinan dapat selalu berusaha dengan berbagai cara untuk mencapai tingkat efektivitas kerja tersebut, sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi dapat dicapai. Menurut para ahli pengertian efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Menurut Etzioni, efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan sumber dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi

tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. (Tangkilisan : 2005 : 139).

2. Menurut Argris, efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. (Tangkilisan : 2005 : 139)
3. Efektivitas kerja adalah sejauhmana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi : 2009 : 94)

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai yang direncanakan. Indikator yang digunakan dalam efektivitas kerja yakni :

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama kerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawainya berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan (Hasibuan : 2003 dalam Toga Torop, 2011).

Peningkatan disiplin kerja pegawai tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap instansi. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Secara teoritis suatu program yang telah tersusun dengan baik belum tentu baik dan sesuai dengan konsep yang telah disusun, hal ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan meliputi :
 - a. Keinginan bekerja
 - b. Kedisiplinan bekerja
 - c. Kemampuan bekerja
 - d. Kemahiran bekerja
2. Faktor lingkungan dimana kerja diselenggarakan, meliputi :

- a. Suasana kerja
- b. Lingkungan tempat tinggal
- c. Perlengkapan kerja, fasilitas kerja
- d. Kerjasama dalam kelompok

Faktor -faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja sebagai berikut :

1. Minat kerja
2. Disiplin kerja
3. Tanggungjawab
4. Kerjasama
5. Pelaksanaan sistem organisasi
6. Motivasi
7. Fungsi organisasi
8. Pendelegasian
9. Kemampuan(Siagian, 2013 : 24).

Dari kedua pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Keinginan bekerja
2. Kedisiplinan bekerja
3. Kemampuan bekerja
4. Kemahiran bekerja
5. Perlengkapan dan fasilitas bekerja
6. Kerjasama dalam kelompok
7. Suasana kerja
8. Tanggungjawab
9. Motivasi

10. Pendelegasian

2.4 Pengaruh Semangat Kerja dengan Efektivitas Kerja

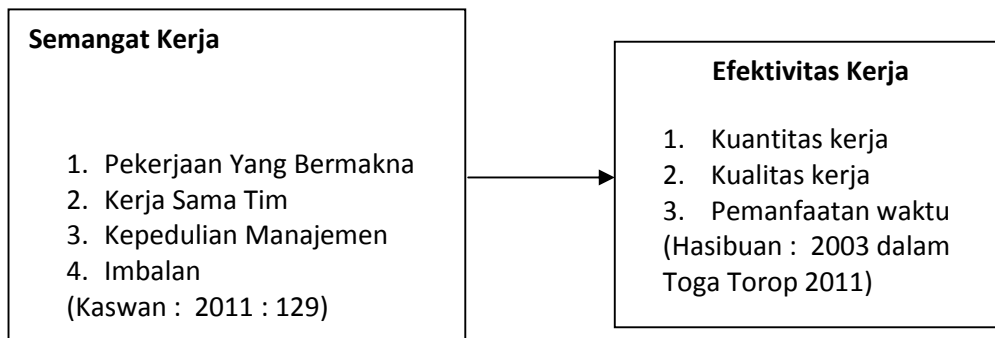
Teori penghubung semangat kerja terhadap efektivitas kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2013:77) dengan meningkatnya semangat, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat yang berarti diharapkan juga meningkatkan efektivitas. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Dengan demikian, terlihat bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai memiliki pengaruh bagi efektivitas kerja pegawai.

Semangat kerja adalah perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya (Kaswan : 2011 : 126).

Efektivitas kerja merupakan suatu yang menunjukkan tingkat suatu keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sesuai waktu, tempat dan cara kerjanya yang telah ditentukan pula. efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai yang direncanakan (Hasibuan : 2013 : 21).

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut :

Gambar 1. Paradigma Penelitian



2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”**.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah survei deskriptif, yaitu desain penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner dan wawancara langsung terhadap responden (Sugiyono : 2008 : 5). Sehingga dalam penelitian ini yaitu menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Kemudian akan dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai. Ubanan disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur (Sugiyono : 2008 : 221). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel lain, pada penelitian ini variabel bebasnya adalah semangat kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pada penelitian ini variabel bebasnya adalah efektivitas kerja.

3.1.2. Operasional Variabel

Tabel 2 : Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item pertanyaan
Semangat kerja (X)	Perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai	1. Pekerjaan yang bermakna 2. Kerja sama tim 3. Kepedulian manajemen 4. Imbalan	1,2,3 4,5,8 6,7 9,10
Efektivitas kerja (Y)	Suatu atau usaha atau tindakan yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, rasanya) serta dapat membawa hasil dan berhasil guna	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu	1, 2,3,4 5,6,7 8,9,10

3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer didapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan hasil penyebaran kuesioner kepada Pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah menjadi suatu tabel, grafik, atau gambar yang dapat menjadi informasi bagi pihak lain, pada penelitian ini data sekunder berupa summary efektifitas kerja keseluruhan pegawai di kantor Kecamatan Lempuing Jaya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mempermudah dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Studi yang digunakan sebagai landasan teori yang digunakan dalam menganalisis kasus. Dasar-dasar ini diperoleh dari buku, literatur, jurnal maupun hasil penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Metode Observasi

Yaitu metode yang dipergunakan melalui proses pengamatan langsung pencatatan fenomena-fenomena yang diteliti, untuk mengamati tingkah laku manusia dalam ruang waktu dan keadaan tertentu. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat melakukan kunjungan kerja di kantor Kecamatan Lempuing Jaya dengan pertimbangan masalah-masalah yang ada pada organisasi tersebut disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang diteliti.

4. Metode Kuesioner

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis untuk mendapatkan informasi dari objek penelitian.

5. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data-data mengenai masalah yang sesuai dengan objek penelitian. Adapun cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik dokumentasi yaitu cara pengumpulan data yang dapat berupa bukti-bukti tertulis dari objek penelitian untuk memperkuat data yang diperoleh khususnya yang berkaitan dengan data mengenai tanggapan responden tentang pengaruh semangat kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Lempuing Jaya.

3.4 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2008 : 72). Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor Kecamatan Lempuing Jaya sebanyak 18 pegawai, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, karena keseluruhan populasi yang ada menjadi sampel dalam penelitian.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment*, diolah menggunakan Program SPSS 18.0.

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah:

a. Menentukan hipotesis

Ho : data berstatus tidak valid

Ha : data berstatus valid

b. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai sebesar 0,05 (5%)

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Menentukan kesimpulan dengan berdasarkan hipotesis berdasarkan nilai probabilitas yang ditetapkan.

3.5.2 Uji Realibilitas

Realibilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha cronbach*. Kriteria uji dilakukan dengan membandingkan nilai *alpa cronbach* pada interpretasi r di bawah ini:

Tabel 3 : Interprestasi r

Koefisien r	Kategori
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

(Sumber: Sugiyono : 2008 : 87)

3.6 Metode Analisis

1. Analisis Kualitatif

Suatu analisa yang diuraikan dengan kalimat dalam rangka mencari keeratan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Analisis Kuantitatif

Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Statistik menggunakan perumusan korelasi *product moment* untuk melihat seberapa jauh pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model yang dimaksud dalam perumusan fungsi yang ditulis adalah sebagai berikut:

Adapun rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - [(\sum X)(\sum Y)]}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabe X dan Y
- X = variabel semangat kerja
- Y = variabel efektivitas kerja
- N = Jumlah sampel yang diteliti
- X^2 = Hasil perkalian kuadarat dari skor variabel bebas
- Y^2 = Hasil perkalian kuadarat dari skor variabel terikat
- XY = Hasil perkalian skor dari variabel bebas dan variabel terikat

Tabel 4: Koefisien Korelasi

Koefisien r	Kategori
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup

0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

(Sumber: Sugiyon ;, 2008 : 87)

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat, maka penulis menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP) seperti dibawah ini:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Koefisien Penentu

r^2 = Koefisien Korelasi

Untuk menguji hipotesis digunakan t dengan rumus :

$$t_{tes} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7 Tahapan Penelitian

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Alat penelitian

- a. Lembar persetujuan untuk menyetujui sebagai subyek penelitian atau responden.

b. Lembar observasi untuk mendapatkan data penelitian yang ada di tempat penelitian.

2. Bahan penelitian

a. Alat tulis, komputer dan kalkulator.

b. Kendaraan bermotor.

3. Buku-buku referensi sebagai bahan kepustakaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kecamatan Lempuing Jaya

Kecamatan Lempuing Jaya adalah Kecamatan di Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan, dan kecamatan Lempuing Jaya berdiri sejak tahun 2006, Kecamatan Lempuing Jaya berada tepat didesa Lubuk Seberuk yang merupakan ibu kota di Kecamatan Lempuing Jaya. Kecamatan Lempuing Jaya awalnya ialah hasil pemecahan dari Kecamatan Lempuing yang saat ini di bagi menjadi 2 yaitu Kecamatan Lempuing dan Kecamatan Lempuing Jaya. Setelah di pecah menjadi kecamatan lempuing jaya,lempuing jaya tersdiri dari 16 desa.Batas daerah lempuing jaya .utara berbatasan dengan pedamaran , timur berbatasan dengan mesuji raya, selatan berbatasan dengan lempuing induk, barat berbatasan dengan kabupaten OKU timur dan teluk gelam

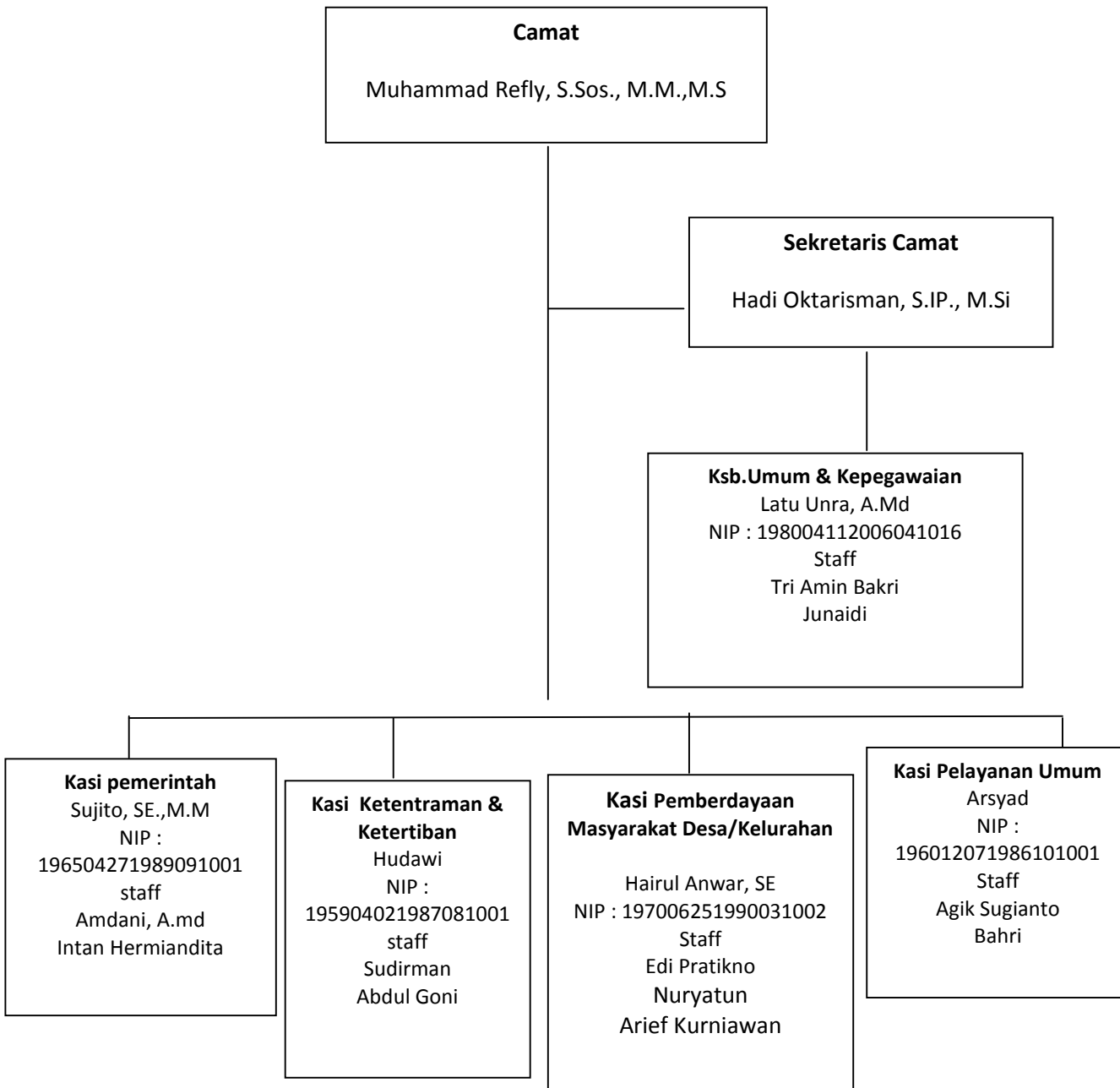
Luas wilayah lempuing jaya 67.000 km², penduduk 67.000 jiwa ,kk 24.000, desa 16 desa.Kecamatan Lempuing Jaya terdiri dari 16 desa, yaitu Desa Lubuk Seberuk, Lubuk Makmur, Muara Burnai I, Muara Burnai II, Rantau Durian I, Rantau Durian II, Rantau Durian Asli, Suka Jaya, Suka Maju, Purwo Asri, Tania Makmur, Lempuing Indah, Tanjung Sari I, Tanjung Sari II, Mukti Sari, dan Sungai Belida.

Kecamatan Lempuing Jaya pertama kali dipimpin oleh Bapak Camat yang bernama Dody Ariestanto, S.STP., M.Si sejak tahun 2006 sampai tahun 2009. Dan kemudian di teruskan jabatannya oleh Bapak Camat yang bernama Khoirudin, S.Sos selama tahun 2010. Lalu tahun 2010 Kecamatan Lempuing Jaya dipimpin dan dijalankan oleh ibu camat yang bernama Dra.Solhani, M.M. dan kemudian 2016 sampai sekarang kecamatan dipimpin oleh Muhamad Refly, S.Sos.,M.M.,M.S.

Pada tahun 2011 Desa Tania Makmur meraih juara pertama pada perlombaan desa tingkat propinsi. Dan tidak hanya itu tapi Kecamatan Lempuing Jaya itu sendiri juga sering meraih gelar juara diberbagai lomba antar Kecamatan, dan memiliki bermacam penghargaan dari beberapa lomba-lomba yang telah diikutinya. Adapun data pegawai di Kantor Kecamatan Lempuing Jaya adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Data Pegawai Kantor Kecamatan Lempuing Jaya

No	Nama	Pendidikan
1.	Muhammad Refly, S.Sos.,M.M.,M.S	S2
2.	Hadi Oktarisman, S.IP.,M.Si	S2
3.	Latu Unra, A.Md	D3
4.	Tri Amin Bakri	SMA/Sederajat
5.	Junaidi	SMA/Sederajat
6.	Sujito, S.E.,M.M	S2
7.	Amdani, A.Md	D3
8.	Intan Hermiandita	SMA/Sederajat
9.	Hudawi	SMA/Sederajat
10.	Sudirman	SMA/Sederajat
11.	Abdul Goni	SMA/Sederajat
12.	Hairul Anwar, S.E	S1
13.	Edi Pratikno	SMA/Sederajat
14.	Nuryatun	SMA/Sederajat
15.	Arif Kurniawan	SMA/Sederajat
16.	Arsyad	SMA/Sederajat
17.	Agik Sugianto	SMA/Sederajat
18.	Bahri	SMA/Sederajat



Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Lempuing Jaya

4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan adalah meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan 20 pertanyaan, yaitu terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel semangat kerja (Variabel X) dan 10 pertanyaan pada variabel efektivitas kerja (Variabel Y). Pengujian validitas dilakukan

dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan (Lampiran 3) dengan nilai kritik korelasi (r_{tabel}) pada $df = 30$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.361. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan nilai r_{tabel} , hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Hasil validitas variabel motivasi kerja adalah dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja

Item No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.509	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.602	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.743	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.575	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.722	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.743	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.575	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.707	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.842	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil di atas, maka diketahui sebanyak 10 item pertanyaan pada variabel semangat kerja adalah valid. Sedangkan untuk hasil perhitungan uji validitas pada variabel efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Pengujian Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Variabel Y)

Item No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.534	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.614	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.605	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.476	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.628	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.702	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.580	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.641	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

9	0.492	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.660	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Sesuai hasil di atas, maka diketahui bahwa dari sebanyak 10 item pertanyaan pada variabel efektivitas kerja pegawai yang adalah valid.

4.3 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah untuk mendapatkan gambaran pada kategori jawaban responden tentang masing-masing variabel penelitian. Untuk mengetahui kategori jawaban responden maka digunakan rumus:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval
 NT = Nilai Tertinggi
 NR = Nilai Terendah
 K = Kategori
 (Sugiyono, 2005: 127)

Pada penelitian ini, nilai tertinggi diperoleh dari nilai skor 3 x 10 pertanyaan adalah sebesar 30 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 10 pertanyaan sebesar 10, dengan demikian nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{30 - 10}{3} = \frac{20}{3} = 6,7 = 7$$

Interval yang telah didapatkan maka didapatkan kategori total skor pada variabel sebagai berikut:

Total skor 24 – 30 Masuk dalam kategori tinggi

Total skor 17 – 23 Masuk dalam kategori sedang

Total skor 10 – 16 Masuk dalam kategori rendah

Hasil dari nilai interval tersebut dapat dideskripsikan mengenai data masing-masing

variabel yang diteliti sebagai berikut:

4.3.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja

1. Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan makan saya

Tabel 8: Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan makan saya

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 – 30	16	89,0
Sedang	16,8 – 23,4	1	5,5
Rendah	10 – 16,7	1	5,5
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 16 (89,0%) responden menyatakan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan makan dalam kategori tinggi, sebanyak 1 (5,5%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 1 (5,5%) responden dalam kategori rendah.

2. Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga saya

Tabel 9: Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga saya

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	13	72,2
Sedang	16,8 – 23,4	5	27,8
Rendah	10 – 16,7	0	0
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 13 (72,2%) responden menyatakan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga saya dalam kategori tinggi, dan sebanyak 5 (27,8%) responden masuk dalam kategori sedang.

3. Deskripsi data jawaban responden pada semua pegawai yang bekerja ingin mendapatkan upah dari pekerjaannya

Tabel 10 : Deskripsi data jawaban responden pada semua pegawai yang bekerja ingin mendapatkan upah dari pekerjaannya

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	10	55,6
Sedang	16,8 – 23,4	4	22,2
Rendah	10 – 16,7	4	22,2
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 10 (55,6%) responden menyatakan semua pegawai yang bekerja ingin mendapatkan upah dari pekerjaannya dalam kategori tinggi, sebanyak 4 (22,2%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 4 (22,2%) responden dalam kategori rendah.

4. Deskripsi data jawaban responden pada aktifitas bekerja adalah aktifitas untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain

Tabel 11: Deskripsi data jawaban responden pada aktifitas bekerja adalah aktifitas untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	10	55,6
Sedang	16,8 – 23,4	6	33,3
Rendah	10 – 16,7	2	11,1
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 10 (55,6%) responden menyatakan aktifitas bekerja adalah aktifitas untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain dalam kategori tinggi, sebanyak 6 (33,3%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 2 (11,1%) responden dalam kategori rendah.

5. Deskripsi data jawaban responden pada dalam hubungan kerja akan terjalin kerjasama antar pegawai

Tabel 12: Deskripsi data jawaban responden pada dalam hubungan kerja akan terjalin kerjasama antar pegawai

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	8	44,5
Sedang	16,8 – 23,4	4	22,2
Rendah	10 – 16,7	6	33,3
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 8 (44,5%) responden menyatakan dalam hubungan kerja akan terjalin kerjasama antar pegawai dalam kategori tinggi, sebanyak 4 (22,2%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 6 (33,3%) responden dalam kategori rendah.

6. Deskripsi data jawaban responden pada kebutuhan sosial pegawai dapat dipenuhi dengan pekerjaan yang ada saat ini

Tabel 13: Deskripsi data jawaban responden pada kebutuhan sosial pegawai dapat dipenuhi dengan pekerjaan yang ada saat ini

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	7	38,9
Sedang	16,8 – 23,4	5	27,8
Rendah	10 – 16,7	6	33,3
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 (38,9%) responden menyatakan kebutuhan sosial pegawai dapat dipenuhi dengan pekerjaan yang ada saat ini dalam kategori tinggi, sebanyak 5 (27,8%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 6 (33,3%) responden dalam kategori rendah.

7. Deskripsi data jawaban responden pada pegawai lebih mudah berinteraksi dengan orang lain jika memiliki tujuan yang sama

Tabel 14: Deskripsi data jawaban responden pada pegawai lebih mudah berinteraksi dengan orang lain jika memiliki tujuan yang sama

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	3	16,6
Sedang	16,8 – 23,4	10	55,6
Rendah	10 – 16,7	5	27,8
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 (16,6%) responden menyatakan pegawai lebih mudah berinteraksi dengan orang lain jika memiliki tujuan yang sama dalam kategori tinggi, sebanyak 10 (55,6%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 5 (27,8%) responden dalam kategori rendah.

8. Deskripsi data jawaban responden pada tugas pegawai membuat mereka merasa percaya diri

Tabel 15: Deskripsi data jawaban responden pada tugas pegawai membuat mereka merasa percaya diri

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	6	33,3
Sedang	16,8 – 23,4	8	44,5
Rendah	10 – 16,7	4	22,2
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 6 (33,3%) responden menyatakan tugas pegawai membuat mereka merasa percaya diri dalam kategori tinggi, sebanyak 8 (44,5%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 4 (22,2%) responden dalam kategori rendah.

9. Deskripsi data jawaban responden pada semua pegawai dapat membuktikan kemampuan nya dalam menjalankan tugas-tuganya

Tabel 16: Deskripsi data jawaban responden pada semua pegawai dapat membuktikan kemampuan nya dalam menjalankan tugas-tuganya

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	7	38,8
Sedang	16,8 – 23,4	10	55,6
Rendah	10 – 16,7	1	5,6
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 (38,8%) responden menyatakan semua pegawai dapat membuktikan kemampuan nya dalam menjalankan tugas-tuganya dalam kategori tinggi, sebanyak 10 (55,6%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 1 (5,6%) responden dalam kategori rendah.

10. Deskripsi data jawaban responden pada penyelesaian tugas dengan baik menjadi bentuk penilaian prestasi pada pegawai

Tabel 17: Deskripsi data jawaban responden pada penyelesaian tugas dengan baik menjadi bentuk penilaian prestasi pada pegawai

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	14	77,8
Sedang	16,8 – 23,4	4	22,2
Rendah	10 – 16,7	0	0
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 14 (77,8%) responden menyatakan penyelesaian tugas dengan baik menjadi bentuk penilaian prestasi pada pegawai dalam kategori tinggi, dan sebanyak 4 (22,2%) responden masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 19: Deskripsi Data Variabel Semangat kerja Berdasarkan Pernyataan

No	Semangat Kerja	Skor Real	Skor Max	Persentase Capaian	Keterangan
1	Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan makan saya	51	54	94,44	Tinggi
2	Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga saya	48	54	88,89	Tinggi
3	Semua pegawai yang bekerja ingin mendapatkan upah dari pekerjaannya	42	54	77,78	Tinggi
4	Aktifitas bekerja adalah aktifitas untuk menjalin hubungan kerja	43	54	79,63	Tinggi

	dengan orang lain				
5	Dalam hubungan kerja akan terjalin kerjasama antar pegawai	38	54	70,37	Tinggi
6	Kebutuhan sosial pegawai dapat dipenuhi dengan pekerjaan yang ada saat ini	39	54	72,22	Tinggi
7	Pegawai lebih mudah berinteraksi dengan orang lain jika memiliki tujuan yang sama	32	54	59,26	Sedang
8	Tugas pegawai membuat mereka merasa percaya diri	40	54	74,07	Tinggi
9	Semua pegawai dapat membuktikan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tuganya	42	54	77,78	Tinggi
10	Penyelesaian tugas dengan baik menjadi bentuk penilaian prestasi pada pegawai	50	54	92,59	Tinggi
Total Rata-Rata		42,5	54	78,70	Tinggi

Catatan:

Interval	Keterangan
66,6-100	Tinggi
33,3-66,5	Sedang
0-33,2	Rendah

Berdasarkan tabel 4.17 di atas hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel semangat kerja berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan dominan pada variabel semangat kerja adalah pada pernyataan pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan makan saya adalah sebesar 94,4% (tinggi), sedangkan pernyataan terendah jawaban responden adalah pada pernyataan pegawai lebih mudah berinteraksi dengan orang lain jika memiliki tujuan yang sama yaitu sebesar 59,26% (sedang). Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 79,26% menyatakan efektivitas kerja pegawai dikategorikan tinggi

4.3.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kerja

1. Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya membutuhkan penggunaan pikiran dan konsentrasi yang tinggi

Tabel 19: Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya membutuhkan penggunaan pikiran dan konsentrasi yang tinggi

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 – 30	15	83,3
Sedang	16,8 – 23,4	2	11,1
Rendah	10 – 16,7	1	5,6
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15 (83,3%) responden menyatakan pekerjaan saya membutuhkan penggunaan pikiran dan konsentrasi yang tinggi dalam kategori tinggi, sebanyak 2 (11,1%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 1 (5,6%) responden dalam kategori rendah.

2. Deskripsi data jawaban responden pada dalam mencapai hasil kerja yang optimal sebaiknya bekerja menggunakan pikiran dan seluruh kemampuan yang ada

Tabel 20: Deskripsi data jawaban responden pada dalam mencapai hasil kerja yang optimal sebaiknya bekerja menggunakan pikiran dan seluruh kemampuan yang ada

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	9	50
Sedang	16,8 – 23,4	9	50
Rendah	10 – 16,7	0	0
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 9 (50%) responden menyatakan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga saya dalam kategori tinggi, dan sebanyak 9 (50%) responden masuk dalam kategori sedang.

3. Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya menuntut untuk menggunakan tenaga ekstra

Tabel 21: Deskripsi data jawaban responden pada pekerjaan saya menuntut untuk menggunakan tenaga ekstra

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	11	61,1
Sedang	16,8 – 23,4	5	27,8
Rendah	10 – 16,7	2	11,1
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 11 (61,1%) responden menyatakan pekerjaan saya menuntut untuk menggunakan tenaga ekstra dalam kategori tinggi, sebanyak 5 (27,8%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 2 (11,1%) responden dalam kategori rendah.

4. Deskripsi data jawaban responden pada dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara optimal

Tabel 22: Deskripsi data jawaban responden pada dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara optimal

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	8	44,4
Sedang	16,8 – 23,4	9	50,0
Rendah	10 – 16,7	1	5,6
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 8 (44,4%) responden menyatakan dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara optimal dalam kategori tinggi, sebanyak 9 (50%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 1 (5,6%) responden dalam kategori rendah.

5. Deskripsi data jawaban responden pada saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapih

Tabel 23: Deskripsi data jawaban responden pada saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapih

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	8	44,4
Sedang	16,8 – 23,4	7	38,9
Rendah	10 – 16,7	3	16,7
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 8 (44,4%) responden menyatakan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapih dalam kategori tinggi, sebanyak 7 (38,9%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 3 (16,7%) responden dalam kategori rendah.

6. Deskripsi data jawaban responden pada saya melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti

Tabel 24: Deskripsi data jawaban responden pada saya melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	7	38,9
Sedang	16,8 – 23,4	8	44,4
Rendah	10 – 16,7	3	16,7
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 (38,9%) responden menyatakan saya melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti dalam kategori tinggi, sebanyak 8 (44,4%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 3 (16,7%) responden dalam kategori rendah.

7. Deskripsi data jawaban responden pada untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sebaiknya menggunakan waktu secara maksimal

Tabel 25: Deskripsi data jawaban responden pada untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sebaiknya menggunakan waktu secara maksimal

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	4	22,2
Sedang	16,8 – 23,4	12	66,7
Rendah	10 – 16,7	2	11,1
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 (22,2%) responden menyatakan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sebaiknya menggunakan waktu secara maksimal dalam kategori tinggi, sebanyak 12 (66,7%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 2 (11,1%) responden dalam kategori rendah.

8. Deskripsi data jawaban responden pada saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas tersebut

Tabel 26: Deskripsi data jawaban responden pada saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas tersebut

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	4	22,2
Sedang	16,8 – 23,4	11	61,1
Rendah	10 – 16,7	3	16,7
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 (22,2%) responden menyatakan saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas tersebut dalam kategori tinggi, sebanyak 11 (61,1%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 3 (16,7%) responden dalam kategori rendah.

9. Deskripsi data jawaban responden pada hasil pekerjaan yang baik adalah hasil pekerjaan yang benar dan cepat

Tabel 27: Deskripsi data jawaban responden pada hasil pekerjaan yang baik adalah hasil pekerjaan yang benar dan cepat

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	7	38,9
Sedang	16,8 – 23,4	9	50,0
Rendah	10 – 16,7	2	11,1
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 (38,9%) responden menyatakan hasil pekerjaan yang baik adalah hasil pekerjaan yang benar dan cepat dalam kategori tinggi, sebanyak 9 (50%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 2 (11,1%) responden dalam kategori rendah.

10. Deskripsi data jawaban responden pada semua pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan

Tabel 28: Deskripsi data jawaban responden pada semua pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan

Kategori Jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	23,5 - 30	14	77,8
Sedang	16,8 – 23,4	3	16,7
Rendah	10 – 16,7	1	5,5
Jumlah		18	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 14 (77,8%) responden menyatakan semua pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan dalam kategori tinggi, sebanyak 3 (16,7%) responden masuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 1 (5,5%) responden dalam kategori rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 29: Deskripsi Data Variabel Efektivitas kerja Berdasarkan Pernyataan

No	Efektivitas kerja	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	Pekerjaan saya membutuhkan penggunaan pikiran dan konsentrasi yang tinggi	50	54	92,59	Tinggi
2	Dalam mencapai hasil kerja yang optimal sebaiknya bekerja menggunakan pikiran dan seluruh kemampuan yang ada	45	54	83,33	Tinggi
3	Pekerjaan saya menuntut untuk menggunakan tenaga ekstra	45	54	83,33	Tinggi
4	Dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara optimal	43	54	79,63	Tinggi
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapih	40	54	74,07	Tinggi
6	Saya melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti	40	54	74,07	Tinggi
7	Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sebaiknya menggunakan waktu secara maksimal	38	54	70,37	Tinggi
8	Saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas tersebut	37	54	68,52	Tinggi
9	Hasil pekerjaan yang baik adalah hasil pekerjaan yang benar dan cepat	41	54	75,93	Tinggi
10	Semua pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan	49	54	90,74	Tinggi
Total Rata-Rata		42,8	54	79,26	Tinggi

Catatan:

Interval	Keterangan
66,6-100	Tinggi
33,3-66,5	Sedang
0-33,2	Rendah

Berdasarkan tabel di atas hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel efektivitas kerja berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori baik. Pernyataan dominan pada variabel efektivitas kerja adalah pada pernyataan pekerjaan saya membutuhkan penggunaan pikiran dan konsentrasi yang tinggi adalah sebesar 92,59%

(tinggi), sedangkan pernyataan terendah jawaban responden adalah pada pernyataan saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas tersebut yaitu sebesar 68,52% (tinggi). Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 79,26% menyatakan efektivitas kerja pegawai dikategorikan tinggi.

4.4 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara semangat kerja (X) terhadap efektivitas kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Lempuing Jaya, dengan menggunakan uji *product moment* $n=18$ dengan tingkat kepercayaan 5%.

Bentuk ini akan dijadikan perhitungan koefisien korelasi, hasil perhitungan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 30: Uji *product moment*

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	29	27	783	841	729
2	21	28	588	441	784
3	24	22	528	576	484
4	21	26	546	441	676
5	19	25	475	361	625
6	26	24	624	676	576
7	28	25	700	784	625
8	22	25	550	484	625
9	25	22	550	625	484
10	26	26	676	676	676
11	29	27	783	841	729
12	28	28	784	784	784
13	16	19	304	256	361
14	18	18	324	324	324
15	19	17	323	361	289
16	20	21	420	400	441
17	28	26	728	784	676
18	26	22	572	676	484
	X	Y	XY	X ²	Y ²
Jumlah	425	428	10258	10331	10372

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2017

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa:

n=18	XY=10258
X=425	X ² =10331
Y=428	Y ² =10372

Dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan ke dalam korelasi product moment, maka akan didapat hasil sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - [(\sum X)(\sum Y)]}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{18.10258 - [(425).(428)]}{\sqrt{[18.10331 - (425)^2][18.10372 - (428)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{184644 - 181900}{\sqrt{[185958 - 180625][186696 - 183184]}}$$

$$r_{xy} = \frac{2744}{\sqrt{(5333).(3512)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2744}{\sqrt{18729496}}$$

$$r_{xy} = \frac{2744}{4327}$$

$$r_{xy} = 0,634$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi atau $r_{hitung} = 0,634$, sedangkan r_{tabel} $n = 18$ dan taraf sinifikasn 5% = 0,468. Dengan demikian r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,634 > 0,468$).

4.5 Analisis Tingkat Keeratan

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel yang diteliti, maka nilai korelasi (r_{xy}) yang diperoleh diinterpretasikan dengan nilai yang ada pada tabel interpretasi nilai r.

Telah dikemukakan di atas dengan $n = 18$ dengan taraf signifikan 5% diperoleh $r_{hitung} = 0,634$ dan $r_{tabel} = 0,468$, berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan tingkat keeratan hubungan kedua variabel r_{hitung} dikonsultasikan dengan nilai r pada interpretasi data menunjukkan $r_{hitung} 0,634$ berada pada interval 0,600-0,799 pada kategori tinggi.

4.6 Analisis Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari dua variabel tersebut maka menggunakan analisis kerelasi penentu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,634^2 \times 100\% \\ &= 0,4019 \times 100\% \\ &= 40,19\% \end{aligned}$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 40,19%. Sisanya sebesar 59,81% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, intensif dan lain-lainnya.

4.7 Analisis Hipotesis

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y, yang dilakukan dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($=0,05$).

Setelah didapat besarnya nilai “r” dari hasil perhitungan yaitu sebesar 0,634 maka untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,634\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-0,634^2}}$$

$$t = \frac{0,634\sqrt{18-2}}{\sqrt{1-0,634}}$$

$$t = \frac{0,634.4}{0,598044}$$

$$t = 4,24$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan $t_{hitung} = 4,24$ untuk $n = 18$ dan apabila dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan jarak kebebasan diperoleh angka sebesar 1,734. Hal ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis terbukti.

4.8 Pembahasan

Permasalahan yang terjadi pada pegawai di kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan adalah pegawai belum mampu mencapai ketetapan target yang juga mengindikasikan bahwa pegawai belum dapat bekerja secara efektif, faktor penghambat yang terjadi adalah masih kurangnya semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai, disiplin kerja pegawai dalam kehadiran dan ketepatan waktu datang bekerja, imbalan yang tidak sesuai, kuantitas kerja belum dijalankan secara optimal, pegawai kurang teliti, dan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor kecamatan Lempuing Jaya. Hasil tersebut berarti apabila semangat kerja ditingkatkan dengan baik maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010 :160). Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat : 2009 :130). Semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Siagian : 2010 : 57).

Berdasarkan hal tersebut semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

Efektifitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada (Tangkilisan : 2005 : 139). Efektifitas kerja sangat diperlukan oleh semua jenis organisasi, sehingga setiap pimpinan dapat selalu berusaha dengan berbagai cara untuk mencapai tingkat efektifitas kerja tersebut, sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi dapat dicapai.

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat

diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap instansi selalu berusaha agar para karyawannya moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pada pegawai kantor kecamatan Lempuing Jaya. Hal tersebut berarti, jika semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan maka efektivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
2. Ada pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan perhitungan dengan rumus korelasi product moment, dimana didapat nilai $r_{hitung} = 0,634$ dan $r_{tabel} = 0,468$, berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r pada interpretasi data menunjukkan $r_{hitung} = 0,634$ berada pada interval 0,600-0,799 pada kategori tinggi.

5.2 Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya memberikan apresiasi kepada pegawai baik secara lisan ataupun berupa pemberian semacam reward, misalnya dengan memberikan penghargaan, memberikan bonus, dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh atasan sehingga pegawai dapat lebih semangat lagi dalam bekerja dengan lebih baik.
2. Efektivitas kerja pegawai yang perlu ditingkatkan pegawai kantor kecamatan Lempuing Jaya agar setelah selesai melaksanakan tugas selalu mengecek kembali hasil pekerjaan saya tersebut. Pegawai dalam hal ini dapat merealisasikannya melalui penyusunan

kembali setiap tugas-tugas yang telah dikerjakan, sehingga dapat dengan mudah dilakukan pengecekan ulang untuk menghindari kesalahan-kesalahan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kemendiknas. Jakarta. 2010
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja. SDM*. Bandung. CV Alfabeta. 2011
- Kusdi. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Jakarta. Salemba Empat. 2009
- Malahayu S.P Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Cetakan 9. Bumi Aksara. 2006.
- Malahayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. 2013
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga. 2009
- Nitisemito Alex S. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ghalia, Jakarta. 2010
- Siagian, Sondang P . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2013
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara. 2010
- Siagian, Sondang P. *Fungsi-fungsi manajerial*. Jakarta. Rineka Cipta. 2004
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta 2008.
- Tangkilisan. *Manajemen Publik*, Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2005.
- Toga Torop T Grace. *Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Carrefour Citra Garden Padang Bulan Medan*. Fakultas Ekonomi Sumatra Utara Medan. 2011
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*. Bandung. Penerbit Mandar Maju. 2008

Tabel Tabulasi Variabel Semangat Kerja

No. Responden	X										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	21
3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	24
4	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	21
5	3	2	3	1	1	1	2	1	2	3	19
6	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	26
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
8	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	22
9	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25
10	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	26
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
13	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	16
14	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	18
15	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	19
16	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	20
17	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
18	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	26
Skor Capaian	51	48	42	43	38	39	32	40	42	50	42,5
Skor Maksimal	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Persen Capaian	94,44	88,89	77,78	79,63	70,37	72,22	59,26	74,07	77,78	92,59	78,70

Tabel Tabulasi Variabel Efektivitas Kerja

No. Responden	Y										Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	27
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	22
4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	26
5	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	25
6	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	24
7	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	25
8	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	25
9	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
10	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	26
11	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
13	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	19
14	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	18

15	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	17
16	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	21
17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
18	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	22
Skor Capaian	50	45	45	43	40	40	38	37	41	49	42,8
Skor Maksimal	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Persen Capaian	92,59	83,33	83,33	79,63	74,07	74,07	70,37	68,52	75,93	90,74	79,26

Frequencies

Statistics

		semangat_kerja	efektivitas_kerja
N	Valid	18	18
	Missing	0	0

Frequency Table

semangat_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	5.6	5.6	5.6
	18	1	5.6	5.6	11.1
	19	2	11.1	11.1	22.2
	20	1	5.6	5.6	27.8
	21	2	11.1	11.1	38.9
	22	1	5.6	5.6	44.4
	24	1	5.6	5.6	50.0
	25	1	5.6	5.6	55.6
	26	3	16.7	16.7	72.2
	28	3	16.7	16.7	88.9
	29	2	11.1	11.1	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

efektivitas_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	5.6	5.6	5.6
18	1	5.6	5.6	11.1
19	2	11.1	11.1	22.2
22	3	16.7	16.7	38.9
24	1	5.6	5.6	44.4
25	3	16.7	16.7	61.1
26	3	16.7	16.7	77.8
27	2	11.1	11.1	88.9
28	2	11.1	11.1	100.0
Total	18	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		semangat_kerja	efektivitas_kerja
semangat_kerja	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	18	18
efektivitas_kerja	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.942	3.874		2.825	.012
	semangat_kerja	.539	.162	.640	3.333	.004

a. Dependent Variable: efektivitas_kerja

DAFTAR HADIR SEMINAR PENELITIAN MANDIRI

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Hanindyalaila . P.	Dosen	
2.	Hepriana	Dosen	
3.	Dora Pinova	Dosen	
4.	Agustuti Handayani	Dosen	
5.	Rosemiy Taruna	Dosen	
6.	MALIK	DOSEN	
7.	ty Ida Farida	Dosen	
8.	REFLY SETIAWAN	Dosen	
9.	Samito	Dosen	
10.	Selvi Diana M	Dosen	
11.	Yochi Lestari	Dekan Fkip	
12.			
13.			
14.			
15.			