

**SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DISTRIK WESAPUT  
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Sosial  
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik*



Oleh :

**ENDIEN YIGIBALOM  
NIM. 2009 11 257**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA  
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA  
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DISTRIK WESAPUT  
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Identitas Penulis,

NAMA : ENDIEN YIGIBALOM  
NIM : 200911257  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

**H. AGUS SUMARYADI, SPt, M.Si.**  
**NIDN. 1212116701**

**TIOMY B. ADI, SE, M.Si.**  
**NIDN. 1411057501**

Mengetahui :

Ketua Program Studi  
Administrasi Publik

**H. MUHAMMAD ALI, S.Sos., M.Si.**  
**NIDN. 1417056701**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DISTRIK WESAPUT  
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Hari Sabtu Tanggal 5 September 2020

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Ketua,

Sekretaris,

**HASRIANI MUSLIM, S.Pd, M. Pd.**  
**NIDN. 1409128201**

**SOLTAN TAKDIR, ST., M.Si.**  
**NIDN. 1214018301**

Anggota,

Anggota,

**H. AGUS SUMARYADI, SPt, M.Si**  
**NIDN. 1212116701**

**TIOMY B. ADI, SE, M.Si**  
**NIDN. 1411057501**

Mengetahui :

Rektor UNAIM Yapis Wamena

**DR. H. RUDI HARTONO ISMAIL, S.Pd., M.Pd.**  
**NIP. 197004081997021002**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, dan perlindungan serta pertolonganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak DR. H. Rudihartono Ismail, S.Pd, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di UNAIM Yapis Wamena.
2. Bapak H. Muhammad Ali, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik yang telah membimbing penulis selama melakukan proses studi
3. Bapak H. Agus Sumaryadi, S.Pt., M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Tiomy B. Adi, S.E, M.Si sebagai Pembimbing II, yang dengan sepenuh hati memberikan bimbingan skripsi dengan baik kepada penulis.
4. Bapak Dosen Wali yang selama ini memberikan bimbingan kepada penulis selama studi.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.
6. Bapak Kepala Distrik Wesaput dan seluruh aparaturnya yang telah membantu penulis melakukan pengambilan data dan penelitian.
7. Orang tuaku tercinta Ayahanda Epinus Yigibalom dan Ibunda Dimirina Kogoya yang telah membesarkan penulis serta kakak dan adik-adikku yang

telah memberikan doa dan restu sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan tepat waktu.

8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program studi Administrasi Publik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya angkatan tahun 2009 atas kebersamaannya selama ini.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini membantu penulis baik moril dan materil selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna sesuai yang diharapkan, oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan khususnya ilmu Administrasi Publik.

Wamena, 2020

P e n u l i s

**Endien Yigibalom**

**NIM : 200911257**

## **ABSTRAKSI**

**ENDIEN YIGIBALOM, NIM. 200911257. “Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya”.** (Dibimbing oleh H. Agus Sumaryadi sebagai Pembimbing I, dan Tiomy B. Adi sebagai Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui semangat kerja pegawai pada kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya. Indikator penelitian yang digunakan adalah memiliki inisiatif kerja, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerjasama, dan berinteraksi dengan atasan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Subyek penelitian adalah seluruh pegawai distrik sebanyak 15 orang.

Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan perhitungan skor. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, yaitu menggunakan kategori setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang cukup baik yaitu indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan (skor 42), indikator tertarik dengan pekerjaan (skor 34), indikator memiliki kemauan bekerjasama (skor 43,5), dan indikator berinteraksi dengan atasan (skor 37,5). Sedangkan indikator yang memiliki predikat kurang baik, yaitu indikator memiliki inisiatif (skor 28), indikator berfikir kreatif dan luas (skor 28,5), dan indikator bertanggung jawab (skor 29,5). Secara keseluruhan semangat kerja berdasarkan keadaan rata-rata indikator memperoleh skor 34,71. Artinya bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya adalah cukup baik.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Pegawai, Distrik Wesaput

# DAFTAR ISI

*Halaman*

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAKSI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	6
1. Pengertian Semangat Kerja.....	6
2. Pentingnya Semangat Kerja.....	8
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja..	9
4. Peningkatan Semangat Kerja .....	12
5. Perbaikan Semangat Kerja.....	16
6. Aspek-Aspek Yang Berhubungan Dengan Semangat Kerja .....	17
7. Ciri-Ciri Semangat Kerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Definisi Operasional.....	28
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	29
<b>BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
B. Jenis Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Instrumen Penelitian.....	32

E. Teknik Pengumpulan data .....	32
F. Teknik Analisa Data.....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	35
B. Pembahasan .....	61
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1	Tabel Interpretasi Skor.....	34
Tabel 4.1	Keadaan responden menurut jenis kelamin.....	47
Tabel 4.2	Keadaan responden menurut umur.....	47
Tabel 4.3	Keadaan responden menurut pendidikan.....	48
Tabel 4.4	Keadaan responden menurut pangkat.....	49
Tabel 4.5	Keadaan Pegawai menurut status pernikahan.....	49
Tabel 4.6	Tanggapan responden tentang pegawai bisa bekerja sendiri di kantor tanpa selalu dibantu .....	50
Tabel 4.7	Tanggapan responden tentang setiap pegawai memiliki kemauan kerja sendiri tanpa harus disuruh oleh atasan .....	51
Tabel 4.8	Tanggapan responden tentang setiap pegawai mempunyai pikiran-pikiran yang baik untuk melakukan pekerjaannya .....	52
Tabel 4.9	Tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan ide-idenya tidak mengalami hambatan .....	53
Tabel 4.10	Tanggapan responden tentang pegawai lebih fokus pada pekerjaan masing-masing .....	54
Tabel 4.11	Tanggapan responden tentang pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan .....	54
Tabel 4.12	Tanggapan responden tentang pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawab .....	55

Tabel 4.13	Tanggapan responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing .....	56
Tabel 4.14	Tanggapan responden tentang pegawai bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan .....	57
Tabel 4.15	Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan masing-masing pegawai dapat dipertanggung jawabkan dengan baik .....	58
Tabel 4.16	Tanggapan responden tentang setiap pegawai mempunyai kemauan bekerjasama dengan pegawai yang lain .....	59
Tabel 4.17	Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik .....	59
Tabel 4.18	Tanggapan responden tentang pegawai dalam melakukan hubungan kerja merasa nyaman dengan pimpinan masing-masing .....	60
Tabel 4.19	Tanggapan responden tentang hubungan dengan atasan tersebut tanpa ada rasa takut dan tertekan .....	61
Tabel 4.20	Perolehan skor untuk indikator memiliki inisiatif .....	62
Tabel 4.21	Perolehan skor untuk indikator berpikir kreatif dan luas .....	64
Tabel 4.22	Perolehan skor untuk indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan .....	65
Tabel 4.23	Perolehan skor untuk indikator tertarik dengan pekerjaan .....	66
Tabel 4.24	Perolehan skor untuk indikator bertanggung jawab.....	66
Tabel 4.25	Perhitungan skor untuk indikator memiliki kemauan bekerjasama .....	68
Tabel 4.26	Perhitungan skor untuk indikator berinteraksi dengan atasan .....	69

Tabel 4.27 Rekapitulasi perolehan skor dari semangat kerja pegawai di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.....

70

## DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual Penelitian.....	29
<b>Gambar 4.1</b> Bagan Struktur Organisasi Pemerintahan Distrik Wesaput.....	46

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang memiliki mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor organisasi disamping faktor lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Leighen dalam Moekijat (1997:134) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama.

Kontribusi pegawai bagi organisasi kantor sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Di sisi lain, pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meskipun demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Sumberdaya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan organisasi. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi tidak akan terlaksana suatu program. Dengan demikian pada intinya tantangan-tantangan maupun peluang-peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia. Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap organisasi adalah bagaimana memahami kebutuhan dan dorongan dari setiap individu yang menjadi salah satu penentu keberhasilan, sebab dalam kenyataannya dorongan dari setiap orang sulit sekali untuk dipahami. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan untuk memahami perilaku pegawai/karyawan. Pemenuhan kebutuhan pegawai/karyawan adalah faktor yang paling penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap pegawai untuk bertindak melaksanakan pekerjaan dengan giat.

Nawawi (1994:177) yang menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesedian bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh pula pada kesedian mewujudkan cara atau metode kerja yang berdayaguna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktifitas kerja, Nampak kesedian diri datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerjasama, berdisiplin dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah.

Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Ini sangat penting

karena tuntutan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat mengharuskan organisasi untuk bertindak secara cepat, tepat dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila perusahaan atau organisasi dapat memenuhi harapan dari pegawai/karyawan yang dirasakan sebagai kebutuhan mereka, sebaliknya akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi apabila harapan dan kebutuhan pegawai/karyawan tidak terpenuhi oleh organisasi atau perusahaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahlan Asnawi (1999) di unit perbekalan dan pemasaran Pertamina Jakarta Utara menunjukkan bahwa suatu perusahaan dalam mencapai produktivitas atau kinerjanya sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen yang berintikan pada hubungan antara unsur-unsur kepemimpinan dan semangat kerja karyawannya. Oleh karena itu dinamika atau semangat kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Eka Purnamasari (2013) pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Tanjungpinang, menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai ditentukan oleh faktor disiplin kerja, kerjasama, kepuasan kerja, dan absensi.

Salah satu Kantor Distrik di Kabupaten Jayawijaya adalah Kantor Distrik Wesaput. Kantor Distrik Wesaput bertugas melayani kegiatan pemerintahan diantaranya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang biasanya dilakukan berupa pelayanan administrasi, seperti pelayanan surat keterangan domisili, surat kependudukan, surat keterangan keluarga, mutasi penduduk dan lain-lain yang berkaitan dengan kependudukan. Pelayanan tersebut dapat berjalan dengan baik apabila semangat kerja pegawai tinggi di Kantor Distrik Wesaput.

Berdasarkan pengamatan penulis di kantor Distrik Wesaput terlihat bahwa pegawai kurang aktif dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin dalam mentaati peraturan kerja juga masih terlihat belum baik atau sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kerjasama belum dilakukan secara baik antara

pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan atau berdiskusi tentang pekerjaan. Pimpinan jarang melakukan pembinaan pekerjaan dan memberikan dorongan semangat kerja, sehingga tanggung jawab pegawai belum dapat dikatakan baik. Hal ini tentu berdampak pada hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut, terjadinya hal di atas diduga karena semangat kerja para pegawai yang rendah.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.

## **B. Batasan Masalah**

Dengan melihat permasalahan penelitian, maka batasan masalah penelitian ini adalah membatasinya atau menelaahnya dengan menggunakan variabel semangat kerja dengan indikator, memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaan, bertanggung jawab, memiliki kemaauan bekerja sama, dan berinteraksi dengan atasan.

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah : “Bagaimanakah semangat kerja pegawai di kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya?”

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang semangat kerja pegawai yang bekerja di Kantor Distrik Wesaput.

### **2. Kegunaan**

#### **a. Kegunaan Teoritis**

Memberikan penjelasan tentang semangat kerja pegawai di Kantor Distrik Wesaput

#### **b. Kegunaan Praktis**

Sebagai bahan masukan kepada pemerintah Distrik Wesaput untuk pembinaan pegawai khususnya meningkatkan semangat kerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengertian Semangat Kerja**

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Purwanto ( 2010: 83 ) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Leighen dalam Moekijat (1997:134) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat

kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito dalam Anoraga dan Suyati (1995:70), adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Anoraga dan Suyati (1995:72), memberikan pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

Davis (1962:130) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerjasama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan.

Menurut Manullang (2005:183), ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja. sebagai berikut:

- a. Semangat Kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
- b. Semangat Kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Menurut Siswanto (1989:264): ” Semangat kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan

kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2009: 94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2004:48).

## **2. Pentingnya Semangat Kerja**

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425) :

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka Pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin

tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut (Mathis, 2001:98) yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Promosi jabatan
- d. Lingkungan kerja

Menurut Nawawi (2003:98) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang Yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan Semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

e. Tujuan pekerjaan.

Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang. Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

Menurut Handoko ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu (Handoko,1996:251) :

a. Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.

b. Motivasi

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

c. Lingkungan kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, menurut Lateiner (1980:57) antara lain:

- a. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- b. Sikap para pekerja terhadap pimpinannya.
- c. Hasrat pekerja untuk maju.
- d. Perasaan pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, secara moral maupun materiil.
- e. Kemampuan pekerja untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
- f. Kesadaran pekerja akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan.

#### **4. Peningkatan Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2008:180), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

- a. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja

dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, parti sipasi dan lain sebagainya.

c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

g. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

Menurut Siswanto (1989:268), cara yang biasa ditempuh oleh manajemen dalam rangka meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memberi kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
- b. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual tenaga kerja.
- d. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan tenaga kerja dan memperkuat rasa kesetiakawanan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- e. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- f. Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
- g. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Nitisemito (1983:170-181) mencoba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat kerja baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material yaitu:

- a. Gaji yang cukup

Pengertian cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada para pegawainya.

- b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani seperti kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan

keikutsertaan, kebutuhan tentang ketentraman jiwa akan meningkatkan semangat kerja.

c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawannya. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai. Cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya mengadakan rekreasi bersama atau mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan.

d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Kadang kala seorang karyawan keluar dari pekerjaan yang lama bukan karena gaji yang tidak cukup, melainkan karena karyawan tersebut merasa harga dirinya diabaikan oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang pemimpin seharusnya tidak memarahi karyawan didepan umum, karena akan membuat karyawan malu dan jengkel sehingga dapat menurunkan semangat kerja.

e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, selain itu semangat kerja karyawan akan juga ikut menurun.

f. Berikan kesempatan untuk maju

Setiap perusahaan hendaklah memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi berupa pengakuan yang disertai dengan hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan sebagainya. Tentu saja jenis penghargaan harus disesuaikan

dengan keadaan perusahaan dan prestasi atau keterampilan para karyawan yang bersangkutan.

- g. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas  
Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dapat menciptakan semangat kerja. Untuk menimbulkan loyalitas, pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.
- h. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding  
Dengan mengikutsertakan mereka dalam berunding, maka perasaan bertanggung jawab timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan perusahaan akan lebih baik. Namun hal tersebut tidak berarti bahwa dalam merundingkan sesuatu, semua karyawan harus diajak berunding. Karyawan yang diajak berunding adalah karyawan yang mempunyai sangkut paut dengan masalah yang akan dipecahkan.
- i. Pemberian insentif yang terarah  
Perusahaan dapat memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawannya yang menunjukkan kelebihan prestasi kerja. Cara seperti itu sangat efektif untuk mendorong semangat kerja karyawan. Tentu saja cara seperti itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.
- j. Fasilitas yang menyenangkan  
Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawannya. Penyediaan fasilitas yang menyenangkan seperti cafetaria, tempat olahraga, tempat ibadah, dan lain sebagainya, akan mampu menambah kesenangan para karyawan dan berarti semangat kerja dapat ditingkatkan.

## **5. Perbaiki Semangat Kerja**

Menurut Lateiner (1980:70) untuk memperbaiki semangat kerja karyawan, pemimpin harus melakukan hal-hal berikut ini :

- a. Beritahukan kepada setiap karyawan tentang kemajuannya.
- b. Beritahukan terlebih dahulu kepada para karyawan tentang adanya perubahan-perubahan yang dapat mempengaruhi diri mereka.
- c. Pergunakan kemampuan setiap karyawan dengan sebaik-baiknya.
- d. Tetapkan penempatan karyawan dan lakukan peraturan-peraturan atas dasar yang adil.
- e. Jangan pernah menggunakan kekuasaan dengan sewenang-wenang.

## **6. Aspek-Aspek Yang Berhubungan Dengan Semangat Kerja**

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier dalam Siswanto (1989:180) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier dalam Siswanto (1989:184), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

- a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi

bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

c. Kualitas untuk bertahan.

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini

menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Pihak pimpinan ternyata berperan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, sebagaimana pendapat dari Zainun (1984:91) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja antara lain motivasi, komunikasi, partisipasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan Wursanto (1983:151), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi merosotnya semangat kerja yaitu faktor kepemimpinan, faktor pengawasan, dan faktor kebutuhan.

## **7. Ciri-Ciri Semangat kerja**

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003: 112), menyatakan bahwa

yang menjadi ciri -ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
- b. Memiliki inisiatif. Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
- c. Berfikir kreatif dan luas. Individu mempunyai ide -ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
- d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan. Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
- e. Tertarik dengan pekerjaannya. Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
- f. Bertanggung jawab. Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.
- g. Memiliki kemauan bekerja sama. Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
- h. Berinteraksi dengan atasan. Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Menurut Dressler (2001:167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur sebagai berikut :

a. Presensi,

Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- 1) Kehadiran pegawai di tempat kerja
- 2) Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- 3) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

b. Disiplin Kerja

Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.

Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui :

- 1) Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.
- 2) Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.
- 3) Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- 4) Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Menggunakan dan memelihara peralatan

c. Kerjasama, Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan

kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- 1) Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- 3) Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaikbaiknya.

4) Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari

kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Anoraga dan Suyati (1995:76), bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengukur semangat kerja antara lain:

a. Kerjasama

Dalam melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari, pegawai tidak dapat bekerja sendiri oleh karena itu harus bekerjasama dengan pegawai lainnya. Pada dasarnya kerjasama menunjukkan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara bersama-

sama dan saling membantu sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dapat diselesaikan dan apabila menemui kesulitan dalam tugas pekerjaannya memiliki kemauan untuk saling membantu. Kerjasama dalam melaksanakan tugas harus dipupuk dan dibina secara terus-menerus karena dengan kerjasama akan memudahkan dalam menyelesaikan tugas untuk kepentingan pencapaian tugas organisasi.

Pengertian tentang kerjasama juga diungkapkan oleh Anoraga dan Suyati 1995), bahwa kerjasama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama dimana setiap orang bekerja dan mengembangkan tenaganya dengan ikhlas tanpa bersungut-sungut dan rasa malas. Selanjutnya Anoraga menyatakan bahwa kerjasama dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

- 1) Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan tujuan bersama.
- 2) Kesiediaan untuk saling membantu di antara teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka nampak bahwa kerjasama merupakan kekompakkan kerja dalam organisasi dimana di dalamnya terdapat unsur sikap saling tolong menolong dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

#### b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dimana seorang pegawai dituntut untuk mematuhi ketentuan-ketentuan organisasi secara sadar sehingga menjadi kebiasaan yang berlaku di dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Mematuhi secara sadar berarti sudah tertanam adanya unsur pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadari itu. Adanya sikap

pengendalian berarti sudah menunjukkan adanya sikap mental dan moral yang tinggi yang melekat pada diri seseorang.

Setiap organisasi pasti memiliki aturan atau tata tertib, apabila karyawan selalu mentaati peraturan tertentu maka akan tercipta kedisiplinan. Siswanto (1997) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan keputusan yang berlaku pada organisasi. Karyawan tidak mengelak untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan mau menerima sanksi apabila dia melanggarnya. Apabila hal-hal tersebut dilaksanakan maka ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas akan tercipta, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

#### c. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja merupakan unsur penting dalam rangka terselesaikannya suatu tugas, karena setiap pemimpin harus dapat meningkatkan dan berusaha untuk membangkitkan kegairahan kerja karyawannya. Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

## B. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Rizky Angga Putra	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN RANGGON JAYA MART BANGKINANG.	Hasil penelitian bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, yaitu t hitung masing-masing : Komunikasi (3.329), Motivasi (3.405), Lingkungan Kerja (4.321). Jika dibandingkan dengan t tabel (2.064),	Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tahun 2014
2	Sri Indarti dan Susi Hendriani	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU,	Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja terhadap semangat kerja pada Skretariat Daerah Provinsi Riau secara signifikan baik secara simultan maupun parsial.	Jurnal, Unri Riau Vol 19, No 02 tahun 2011
3	Eka Purnamasari	ANALISIS SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU (BPPT) KOTA TANJUNGPINANG	Indikator disiplin kurang baik, kesediaan untuk bekerjasama kurang baik, kepuasan kerja baik, dan indikator absensi baik	Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Maritime Raja Ali Haji Tanjungpinang, Tahun 2013

### C. Defenisi Operasional

Semangat kerja pegawai Distrik Wesaput adalah sikap dan perasaan pegawai Distrik Wesaput saat bekerja yang tercermin dari minat, gairah, bekerja lebih giat terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Untuk mengamati semangat kerja pegawai Distrik Wesaput indikator yang diamati yaitu :

a. Memiliki inisiatif.

Menunjukkan bahwa pegawai Distrik Wesaput memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

b. Berfikir kreatif dan luas.

Menunjukkan bahwa pegawai Distrik Wesaput mempunyai ide -ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.

c. Menyenangkan apa yang sedang dilakukan.

Menunjukkan bahwa pegawai Distrik Wesaput lebih fokus pada pekerjaan dari pada berkumpul bercerita yang hanya membuang-buang waktu

d. Tertarik dengan pekerjaannya.

Menunjukkan bahwa pegawai Distrik Wesaput menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

e. Bertanggung jawab.

Menunjukkan bahwa setiap pegawai Distrik Wesaput bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaan.

f. Memiliki kemauan bekerja sama.

Menunjukkan bahwa setiap pegawai Distrik Wesapu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan pegawai yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

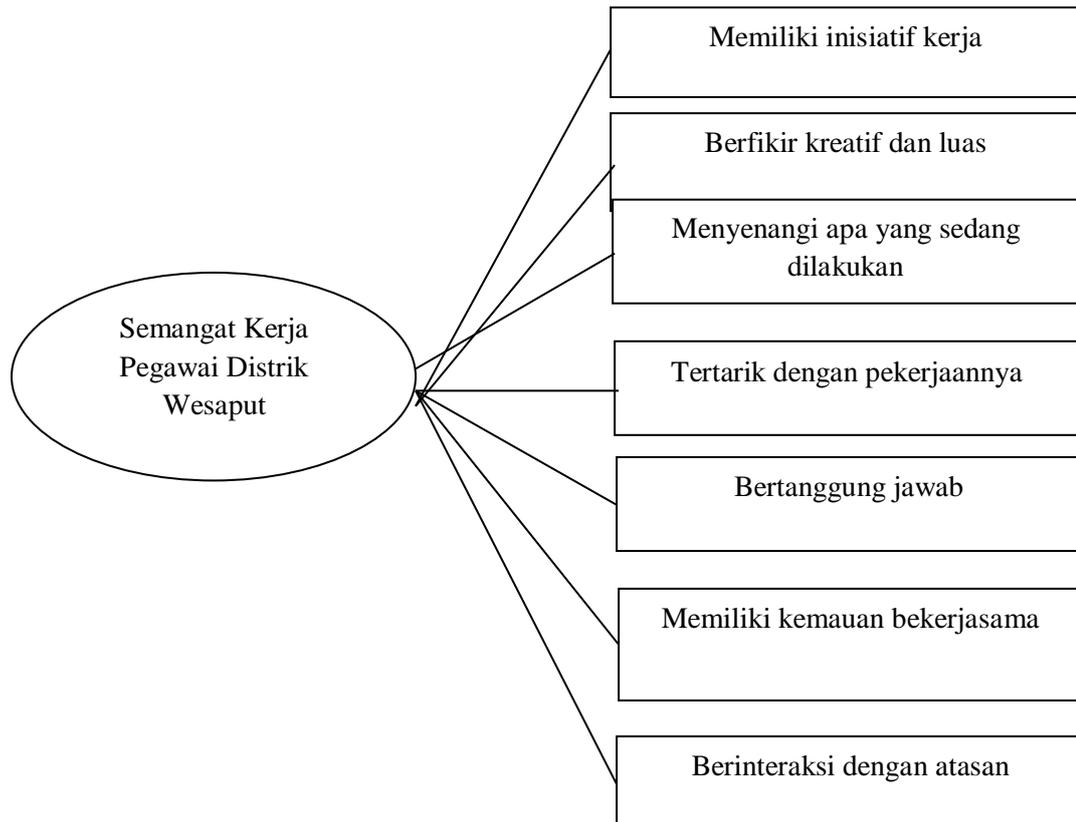
g. Berinteraksi dengan atasan.

Menunjukkan bahwa setiap pegawai Distrik Wesaput berinteraksi dengan atasan masing-masing dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

#### D. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1

#### Kerangka Konseptual Penelitian



Pada gambar tersebut terlihat bahwa semangat kerja pegawai pada kantor Distrik Wesaput diteliti dengan indikator-indikator, yaitu memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerjasama, dan berinteraksi dengan atasan.

## **BAB III**

### **METODE DAN TEKNIK PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Dan Waktu Penelitian :**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya

##### **2. Waktu penelitian**

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini untuk pengambilan data selama 1 (satu) bulan

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mendeskripsikan tentang semangat kerja pegawai di kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2006:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai/staf pada Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 15 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2006:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh karena jumlah

populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 15 responden yang merupakan jumlah populasi.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang telah tersedia. Adapun alternatif jawaban pada kuesioner, yaitu :

1. Setuju (S) diberi skor 4
2. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 2
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 1

#### **E. Teknik Perkumplan Data :**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)**

Penelitian pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan baik berupa buku-buku literatur, diktat – diktat bahan kuliah dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini

##### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung kelapangan atau data secara langsung terhadap objek yang diteliti.

- a. Pengamatan (*Observation*), yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap objek yang teliti.
- b. Angket (*Questionary*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan terstruktur bentuk pilihan ganda.

## F. Teknik Analisa Data :

Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut: “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.”

Data yang diperoleh dianalisa menggunakan perhitungan skor, dengan cara sebagai berikut:

Diketahui :

1. Skor kategori jawaban tertinggi (setuju) = 4
2. Skor kategori jawaban terendah (tidak setuju) = 1
3. Jumlah skor ideal (maksimum) = skor tertinggi X jumlah sampel  
= 4 X 15  
= 60
4. Jumlah skor minimum = skor terendah X jumlah sampel  
= 1 X 15  
= 15

Berdasarkan perhitungan ini, maka tabel interpretasi nilai skor penilaian semangat kerja dibuat sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Tabel Interpretasi Skor**

Nomor	Interval jumlah skor	Predikat
1	$45 < \text{jumlah skor} \leq 60$	Baik
2	$30 < \text{jumlah skor} \leq 45$	Cukup Baik
3	$15 < \text{jumlah skor} \leq 30$	Kurang Baik
4	$1 < \text{jumlah skor} \leq 15$	Tidak Baik

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil penelitian**

##### **1. Keadaan Lokasi Penelitian**

###### **a. Pembentukan Distrik Wesaput**

Distrik Wesaput termasuk salah satu distrik yang ada di Kabupaten Jayawijaya. Distrik Wesaput dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 11 Tahun 2011. Distrik Wesaput terdiri 7 kampung dan 1 Kelurahan, yaitu Kelurahan Ilokama, Kampung Wesagonya, Kampung Kama, Kampung Mawampi, dan Kampung Silumarek, Kampung Agama, Kampung Parema, dan Kampung Yaloaput.

###### **b. Visi dan Misi**

- 1) Visi : Terwujudnya masyarakat sejahtera secara jasmani dan rohani
- 2) Misi :
  - a) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dengan agama dan kepercayaannya
  - b) Meningkatkan kesejahteraan ekonomi
  - c) Meningkatkan kualitas pendidikan
  - d) Meningkatkan kualitas kesehatan
  - e) Meningkatkan kelestarian social dan budaya
  - f) Meningkatkan kelestarian lingkungan hidup
  - g) Meningkatkan keamanan dan ketertiban

###### **c. Batas Wilayah**

Distrik Wesaput mempunyai batas wilayah administratif sebagai berikut :

- 1) Sebelah Timur berbatasan dengan Distrik Walelagama
- 2) Sebelah Utara berbatasan dengan Distrik Pisugi
- 3) Sebelah Barat berbatasan dengan Distrik Wamena Kota

4) Sebelah Selatan berbatasan dengan Distrik Wouma

#### **d. Keadaan Pemerintahan**

##### **I. Kedudukan Tugas Dan Fungsi**

###### **1) Kepala Distrik**

Kepala Distrik berkedudukan sebagai :

- a) Kepala wilayah yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Distrik yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Jayawijaya.
- b) Dalam menjalankan tugasnya Kepala Distrik Wesaput mengadakan koordinasi dengan instansi-instansi lain.

Secara umum Kepala Distrik Wesaput mempunyai tugas menetapkan pelaksanaan serta penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat, adapun uraian yaitu sebagai berikut:

- a) Pembinaan ketenteraman dan ketertiban yang ditetapkan pemerintah secara langsung
- b) Melaksanakan segala usaha dan kegiatan dibidang pembinaan idiologi negara serta serta pembinaan kesatuan bangsa sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- c) Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan instansi-instansi vertikal, dinas daerah, baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- d) Membimbing dan mengawasi proses penyelenggaraan pemerintahan
- e) Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas instansi lainnya.

###### **2) Sekretaris Distrik**

Sekretaris Distrik langsung berada di bawah Kepala Distrik dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan,

kesejahteraan rakyat, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat khususnya mengenai masalah administrasi umum.

Sekretaris Distrik bertanggung jawab langsung pada Kepala Distrik, khususnya dalam melaksanakan tugas pembinaan administratif kepada seluruh perangkat pemerintah pada Distrik.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi yaitu sebagai berikut:

- a) Melakukan koordinasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat pemerintah Distrik dalam rangka penyelenggaraan administrasi yang terpadu
  - b) Melakukan pembinaan dalam pengumpulan data, analisa data, merumuskan program dan petunjuk, serta memonitor perkembangan penyelenggaraan administrasi pemerintah Distrik
  - c) Melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan kegiatan dibidang sosial politik, memberikan pembinaan dan kerja sama dengan aparatur pemerintah lainnya dalam rangka memelihara stabilitas politik
  - d) Melakukan pembinaan dalam rangka mensejahterakan masyarakat Distrik
  - e) Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan dan memonitor perkembangan pembangunan
  - f) Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan dan penyusunan data, serta meningkatkan swadaya gotong royong masyarakat dan penyuluhan pembangunan kampung.
- 3) Seksi Tata Pemerintahan

Seksi tata pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan pembinaan teknis di bidang penyelenggaraan pemerintahan umum.

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan umum, kampung, administrasi kependudukan dan pembinaan politik. Untuk melaksanakan tugas, seksi pemerintahan mempunyai fungsi:

- a. Pembinaan dan pengkoordinasian kegiatan pemerintahan umum dalam wilayahnya.
- b. Pembinaan administrasi dan perangkat pemerintahan Distrik serta memfasilitasi pemberian hak-hak atas tanah.
- c. Fasilitasi penetapan lokasi untuk pembangunan.
- d. Penanganan masalah-masalah pertanahan di wilayahnya
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Distrik .
- f. Mengumpulkan, mengelolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan pemerintahan.
- g. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan-kegiatan seksi.
- h. Menyiapkan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan pemerintahan.
- i. Melaksanakan hubungan kerja dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- j. Menyiapkan bahan dan petunjuk teknis pembinaan terhadap pemerintahan, kelurahan, meliputi:
  - 1) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan perangkat kelurahan.
  - 2) Menyiapkan bahan dalam rangka menyelesaikan perselisihan-perselisihan antara Desa/Kelurahan dan suatu wilayah Kecamatan.
  - 3) Menyiapkan bahan dalam rangka musawarah kelurahan

- 4) Menyiapkan bahan dalam rangka pengusulan pemekaran peningkatan penyatuan dan atau penghapusan kelurahan.
- 5) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan lembaga kemasyarakatan.
- 6) Menyiapkan bahan dalam rangka kerja sama antara Desa/Kelurahan.
- 7) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan batas-batas wilayah
- 8) Menyiapkan bahan pengusulan pajak bumi dan bangunan
- 9) Menyiapkan bahan dan petunjuk teknis pembinaan dalam rangka peningkatan-peningkatan dan pendapatan asli daerah dari pajak bumi dan bangunan
- 10) Melaksanakan urusan administrasi kependudukan
- 11) Penertiban kartu keluarga
- 12) Penertiban Kartu Tanda Penduduk, kartu identitas penduduk musiman dan kartu identitas anak.
- 13) Penertiban surat keterangan permohonan akte catatan sipil
- 14) Administrasi mutasi penduduk
- 15) Pengelolaan data penduduk
- 16) Menerima dan mempelajari laporan kependudukan dari kelurahan dan menyayikan data kependudukan
- 17) Menyusun dan melaporkan data kependudukan
- 18) Menyusun dan melaporkan data monografi
- 19) Mengelolah, menganalisa dan memelihara data kependudukan.
- 20) Memfasilitasi memperlancar dan atau mengkoordinasikan dengan instansi terkait pelaksanaan transmigrasi, urbanisasi, emigrasi/imigrasi.
- 21) Melaksanakan tugas tentang keagrariaan di Distrik/Kecamatan meliputi:
  - a) Membantu dalam hal pendataan tanah

- b) Pemeliharaan data pertanahan
  - c) Memproses bahan-bahan dalam rangka pembuatan akte tanah dan surat-surat mengenai peralihan hak atas tanah, keterangan kewarisan, keterangan pinjaman dimana tanah sebagai jaminan
  - d) Memproses degalisasi administrasi pertanahan meliputi:
    - a. Surat keterangan waris
    - b. Surat kuasa waris
    - c. Penertiban permohonan ukur tanah
    - d. Surat peklaan
    - e. Surat persetujuan pembagian hak bersama
    - f. Melaksanakan analisa dan pengembangan kinerja seksi
    - g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya yang diberikan oleh Kepala Distrik.
- 4) Seksi pemberdayaan Masyarakat Kampung
- Bertugas merumuskan dan melaksanakan pembinaan teknis di bidang pemberdayaan Masyarakat.
- Untuk melaksanakan tugas, Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas:
- a. Pengawasan kegiatan pertanian, perindustrian, perdagangan dan pembagian keuangan,
  - b. Pembinaan masyarakat pedagang, pelaku ekonomi di lingkungan pasar,
  - c. Pengawasan dan pengendalian terhadap pedagang barang dan jasa,
  - d. Fasilitas penyehatan lingkungan.
  - e. Mengumpulkan, mengelolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan

pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat.

- f. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan mengevaluasi dan melaporkan kegiatan seksi.
- g. Menyiapkan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta petunjuk teknis yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat.
- h. Melaksanakan hubungan kerja dan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- i. Menyiapkan bahan dalam rangka memberikan perimbangan terhadap pemugaran, pemeliharaan dan pengembangan benda-benda peninggalan sejarah di Distrik.
- j. Menyiapkan bahan pembinaan dalam rangka penyaluran gelandangan, pengemis dan penyandang masalah sosial lain yang ada diwilayah Distrik ketempat penampungan.
- k. Melaksanakan pembinaan yang berkaitan dengan kepemudaan, olahraga, kesenian dan kebudayaan, kesejakraan sosial, keagamaan, kesehatan, ketenagakerjaan dan pendidikan.
- l. Memfasilitasi kegiatan kebersihan dan keindahan dilingkungan Distrik.
- m. Melaksanakan pembinaan pemondokan
- n. Melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja seksi.
- o. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh Kepala Distrik.

##### 5) Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan standar dan prosedur pelayanan umum, meliputi kebersihan serta sarana dan prasarana umum. Untuk melaksanakan tugas, Seksi Pelayanan Umum mempunyai fungsi:

- a. Pengadaan sarana kebersihan berupa tempat pembuangan sementara/bak sampah untuk menampung sampah warga masyarakat setempat,
- b. Pengawasan dan pemeliharaan jalan Distrik, Kelurahan dan Kampung
- c. Pengawasan bangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah swasta maupun masyarakat.
- d. Mengumpulkan mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengelolaan perizinan
- e. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan saksi.
- f. Menyiapkan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan pemrosesan, memberikan dan mengawasi perijinan yang menjadi kewenangan Distrik.
- g. Memproses, memberikan dan mengawasi serta membatalkan ijin sesuai dengan kewenangan.
- h. Melaksanakan penertiban dispense surat-surat kelengkapan pernikahan dan perceraian.
- i. Melaksanakan penertiban surat keterangan permohonan akte catatan sipil.
- j. Melaksanakan penertiban, legalisir permohonan dan penyediaan ijin gangguan (HO), In Gang, penutupan jalan, saluran air, limbah dan IMBB sesuai dengan kewenangannya (Penyeliaan teknis, masuk pada masing-masing seksi yang membidangi).
- k. Melaksanakan penertiban perijinan gangguan.
- l. Melaksanakan legislasi permohonan (perizinan keramaian, SKCK), perkereditan dan permodalan.

- m. Melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja seksi.
- n. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Distrik.

6) Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Bertugas melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat serta pembinaan Polisi Pamong Praja.

Untuk melaksanakan Tugas, Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas:

- a. Pembinaan kerukunan hidup Masyarakat,
- b. Pengawasan dan Penegakan Peraturan Daerah,
- c. Pengawasan terhadap tanah-tanah asset Pemerintah Daerah dan Penegakan Hukum di Tingkat Distrik ,
- d. Pelaksanaan terhadap swakarsa Masyarakat dalam Pengamanan Lingkungan,
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Distrik.

Mengumpulkan dan mengelolah data dari informasi menginventarisasi permasalahan melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban umum.

Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan dari seksi-seksi.

Penyiapan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta petunjuk teknis yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban umum.

Melaksanakan hubungan kerja dan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka kelancara pelaksanaan tugas

Melaksanakan pengawasan perzinahan yang menjadi kewenangan distrik

Melaksanakan pengurusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), surat jalan dan surat keterangan lainnya yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban umum.

Melaksanakan ketugasan keamanan kantor dan pengamanan barang inventaris kantor

Mempersiapkan serta menyusun potensi hansip/linmas dalam rangka menghadapi kemungkinan bencana

Melaksanakan tugas pembantuan oprasional yang berkaitan dengan:

Penanggulangan bencana baik yang disebabkan oleh faktor alam dan faktor sosial

Penertiban terhadap gelandangan, pengemis dan penyandang masalah sosial lainnya

Penertiban dan pencegahan terhadap pelanggaran asusila

Penertiban dan pencegahan terhadap kejadian kebakaran, bunuh diri, kecelakaan, kematian yang tidak sewajarnya dan penemuan mayat.

Memantau dan membina pelaksanaan peraturan daerah, peraturan Kepala Desa dan peraturan perundang-undangan lain.

Melaksanakan pengawasan dan tindakan pembinaan (*nonyustisia*) terhadap ketaatan masyarakat untuk mematuhi peraturan daerah, keputusan Kepala Daerah, dan peraturan perundang-undangan lain nya.

Melaksanakan patroli terpadu di kampung-kampung dalam rangka pembinaan dan pengawasan keamanan swakarsa

Melaksanakan pengawasan dan memantau penyelenggaraan pertunjukkan dan keramaian kampung bekerja sama dengan saksi ketentraman dan ketertiban kelurahan setempat

Melakukan usaha-usaha dan kegiatan dalam rangka pengamanan wilayah

Mengikuti dan mengawasi pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang pasti

Mendaya gunakan satuan-satuan hansip/linmas diwilayah Distrik dalam rangka upaya perlindungan masyarakat dari berbagai bentuk ancaman bahaya

Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi pemerintahan dan instansi lainya yang berkaitan dengan keamanan, ketentraman dan ketertiban umum

Melaksanakan analisis, dan pengembangan kinerja saksi

Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh Kepala Distrik

### **Struktur Organisasi Pemerintahan Distrik Wesaput**

Struktur struktur organisasi pemerintahan Distrik Wesaput digambarkan pada gambar 4.1:

## **2. Keadaan Responden**

Keadaan responden yang diteliti, yaitu jenis kelamin, umur, agama, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan pangkat. Keadaan responden tersebut disajikan sebagai berikut :

### **Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin**

Keadaan responden menurut jenis kelamin, disajikan pada tabel 4.1:

**Tabel 4.1**

### Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	9	60
2	Perempuan	6	40
Jumlah		15	100

**Sumber Data : Data Primer Diolah, 2020**

Pada Tabel 4.1, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 9 orang atau persentase sebesar 60% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau persentase sebesar 40%.

### Keadaan Responden Menurut Umur

Keadaan responden menurut umur disajikan pada tabel 4.2:

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Responden Menurut Umur**

No	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
1	30-34	3	20
2	35-39	4	26,66
4	40-44	2	13,33
5	45-49	2	13,33
6	50-54	3	20
7	55 tahun ke atas	1	6,66
Jumlah		15	100

**Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.2, terlihat bahwa responden yang berumur antara 30-34 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 20%, berumur 35-39 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 26,66%, berumur 40-44 berjumlah 2 orang atau sebesar 13,33%, berumur antara 45-49 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 13,33%, yang berumur 50 – 54 tahun terdapat 3 orang atau sebesar 20%, dan di atas 55 tahun terdapat 1 orang atau sebesar 6,66%.

### Keadaan Responden Menurut Pendidikan

Keadaan responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 :

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Responden Menurut Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana (S1)	6	40
2	Diploma (D2)	1	6,67
3	SLTA	5	33,33
4	SMP	3	20
	Jumlah	15	100

**Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada Tabel 4.3, terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang atau sebesar 40%, berpendidikan Diploma (D2) terdapat 1 orang atau sebesar 6,67%, yang berpendidikan SLTA berjumlah 5 orang atau sebesar 33,33%.

**Kedaan Responden Menurut Pangkat**

Keadaan responden menurut pangkat disajikan pada tabel 4.4 :

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Responden Menurut Pangkat**

No	Pangkat dan Golongan	Frekuensi	Persentase
1	IV/a	1	6,66
2	III/a	1	6,66
3	III/b	3	20
4	III/c	1	6,66
5	II/a	2	13,33
6	II/b	7	46,67
7	II/c	0	0
	Jumlah	15	100

**Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang berpangkat golongan IV/a sebanyak 1 orang atau sebesar 6,66%, berpangkat golongan III/a sebanyak 1 orang atau sebesar 6,66%, berpangkat golongan III/b terdapat 3 orang atau sebesar 20%, berpangkat golongan III/c sebanyak 1 orang atau sebesar 6,66%, berpangkat golongan II/a sebanyak 2 orang atau sebesar 13,33%, yang berpangkat golongan II/b terdapat 7 orang atau sebesar 46,67%, dan yang berpangkat golongan II/c tidak ada.

### **Keadaan Responden Menurut Status Pernikahan**

Keadaan responden menurut status pernikahan, disajikan pada tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Keadaan Responden Menurut Status Pernikahan**

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Kawin	15	100
2	Belum Kawin	-	-
Jumlah		15	100

**Sumber Data : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.5, terlihat bahwa responden seluruhnya telah menikah atau berkeluarga.

### **3. Analisa Data**

Analisa data menggunakan perhitungan skor. Analisa data dimulai dari penilaian terhadap masing-masing pernyataan yang terdapat pada setiap indikator. Dari hasil pengolahan kuesioner diperoleh data-data tentang semangat kerja pegawai pada Kantor Distrik Wesaput yang disajikan sebagai berikut :

#### **Indikator Memiliki Inisiatif**

Indikator fungsi instruksi terdiri dari 2 pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang pegawai bisa bekerja sendiri di kantor tanpa selalu dibantu , disajikan pada tabel 4.6 :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan responden tentang pegawai**  
**bisa kerja sendiri tanpa dibantu**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	3	9
3	Kurang Setuju (KS)	2	8	16
4	Tidak Setuju (TS)	1	4	4
Jumlah			15	29

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.6 terlihat, bahwa responden tidak memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju, terdapat 3 responden atau perolehan skor 9 yang memilih pada jawaban cukup setuju, jawaban kurang setuju terdapat 8 responden yang memilih atau perolehan skor 16, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 4 responden yang memilih dengan perolehan skor 4. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 29 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat.

2)                   Tanggapan responden tentang setiap pegawai memiliki kemauan kerja sendiri tanpa harus disuruh oleh atasan, disajikan pada tabel 4.7 :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kemauan kerja**  
**sendiri tanpa harus disuruh**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	1	4
2	Cukup Setuju (CS)	3	2	6
3	Kurang Setuju (KS)	2	5	10
4	Tidak Setuju (TS)	1	7	7

Jumlah	15	27
--------	----	----

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.7 terlihat, bahwa terdapat 1 responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 4, terdapat 2 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 6, jawaban kurang setuju terdapat 5 responden yang memilih atau perolehan skor 10, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 7 responden yang memilih dengan perolehan skor 7. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 27 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat.

### **Indikator Berpikir Kreatif dan Luas**

Indikator ini terdiri dari 2 pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

Tanggapan responden tentang setiap pegawai mempunyai pikiran-pikiran yang baik untuk melakukan pekerjaannya, disajikan pada tabel 4.8 :

**Tabel 4.8**

**Tanggapan responden tentang setiap pegawai memiliki pikiran-pikiran yang baik dalam bekerja**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	3	9
3	Kurang Setuju (KS)	2	8	16
4	Tidak Setuju (TS)	1	4	4
Jumlah			15	29

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.8 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 3 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 9, jawaban kurang setuju terdapat 8 responden yang memilih atau perolehan skor 16, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 4 responden yang

memilih dengan perolehan skor 4. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 29 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat. Tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan ide-idenya tidak mengalami hambatan, disajikan pada tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan ide-idenya tidak mengalami hambatan**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	3	9
3	Kurang Setuju (KS)	2	7	14
4	Tidak Setuju (TS)	1	5	5
Jumlah			15	28

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.9 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 3 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 9, jawaban kurang setuju terdapat 7 responden yang memilih atau perolehan skor 14, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 5 responden yang memilih dengan perolehan skor 5. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 28 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat.

### Indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan

Indikator ini memiliki 2 (dua) pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Tanggapan responden tentang pegawai lebih fokus pada pekerjaan masing-masing, disajikan pada tabel 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan responden tentang pegawai lebih fokus pada pekerjaan masing-masing**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	3	12
2	Cukup Setuju (CS)	3	7	21
3	Kurang Setuju (KS)	2	5	10
4	Tidak Setuju (TS)	1	0	0
Jumlah			15	43

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.10 terlihat, bahwa terdapat 3 responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 12, terdapat 7 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 21, jawaban kurang setuju terdapat 5 responden yang memilih atau perolehan skor 10, sedangkan pada jawaban tidak setuju tidak ada responden yang memilih dengan perolehan skor 0.

Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 43 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

Tanggapan responden tentang pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan, disajikan pada tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan responden tentang pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh**

			Frekuensi	Perolehan
--	--	--	-----------	-----------

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	(F)	skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	2	8
2	Cukup Setuju (CS)	3	7	21
3	Kurang Setuju (KS)	2	6	12
4	Tidak Setuju (TS)	1	0	0
Jumlah			15	41

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.11 terlihat, bahwa terdapat 2 responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 8, terdapat 7 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 21, jawaban kurang setuju terdapat 6 responden yang memilih atau perolehan skor 12, sedangkan pada jawaban tidak setuju tidak ada responden yang memilih dengan perolehan skor 0. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 41 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

#### **d. Indikator Tertarik Dengan Pekerjaan**

Indikator ini memiliki 2 (dua) pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Tanggapan responden tentang pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawab, disajikan pada tabel 4.12 :

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan responden tentang pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	13	39
3	Kurang Setuju (KS)	2	2	2
4	Tidak Setuju (TS)	1	0	0
Jumlah			15	41

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.12 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 13 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 39, jawaban kurang setuju terdapat 2 responden yang memilih atau perolehan skor 4, sedangkan pada jawaban tidak setuju tidak ada responden yang memilih dengan perolehan skor 0. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 41 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

2) Tanggapan responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing, disajikan pada tabel 4.13 :

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	1	3
3	Kurang Setuju (KS)	2	10	20
4	Tidak Setuju (TS)	1	4	4
Jumlah			15	27

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.13 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 1 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 3, jawaban kurang setuju terdapat 10 responden yang memilih atau perolehan skor 20, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 4 responden yang memilih dengan perolehan skor 4. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 27 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat.

### e. Indikator Bertanggung Jawab

Indikator ini memiliki 2 (dua) pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang pegawai bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, disajikan pada tabel 4.14 :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan responden tentang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	3	9
3	Kurang Setuju (KS)	2	9	18
4	Tidak Setuju (TS)	1	3	3
Jumlah			15	30

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.14 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 3 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 9, jawaban kurang setuju terdapat 9 responden yang memilih atau perolehan skor 18, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 3 responden yang memilih dengan perolehan skor 3. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 30 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat.

- 2) Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan masing-masing pegawai dapat dipertanggung jawabkan dengan baik, disajikan pada tabel 4.15 :

**Tabel 4.15**

**Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan masing-masing pegawai dapat dipertanggung jawabkan dengan baik**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	2	6
3	Kurang Setuju (KS)	2	10	20
4	Tidak Setuju (TS)	1	3	3
Jumlah			15	29

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.15 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 2 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 6, jawaban kurang setuju terdapat 10 responden yang memilih atau perolehan skor 20, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 3 responden yang memilih dengan perolehan skor 3. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 29 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk kurang semangat.

**f. Indikator Memiliki Kemauan Bekerjasama**

Indikator ini memiliki 2 (dua) pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang setiap pegawai mempunyai kemauan bekerjasama dengan pegawai yang lain, disajikan pada tabel 4.16 :

**Tabel 4.16**

**Tanggapan responden tentang setiap pegawai mempunyai kemauan bekerjasama dengan pegawai yang lain**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor
-------	-----------------	----------	---------------	----------------

				(S x F)
1	Setuju (S)	4	1	4
2	Cukup Setuju (CS)	3	12	36
3	Kurang Setuju (KS)	2	2	4
4	Tidak Setuju (TS)	1	0	0
Jumlah			15	44

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.16 terlihat, bahwa terdapat 1 responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 4, terdapat 12 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 36, jawaban kurang setuju terdapat 2 responden yang memilih atau perolehan skor 4, sedangkan pada jawaban tidak setuju tidak ada responden yang memilih dengan perolehan skor 0. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 44 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

2) Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik, disajikan pada tabel 4.17 :

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	2	8
2	Cukup Setuju (CS)	3	9	27
3	Kurang Setuju (KS)	2	4	8
4	Tidak Setuju (TS)	1	0	0
Jumlah			15	43

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.17 terlihat, bahwa terdapat 2 responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 8, terdapat 9 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 27 jawaban kurang setuju terdapat 4 responden yang memilih atau perolehan skor 8, sedangkan pada jawaban tidak setuju tidak terdapat

responden yang memilih dengan perolehan skor 0. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 43 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

**g. Indikator Berinteraksi Dengan Atasan**

Indikator ini memiliki 2 (dua) pernyataan yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Tanggapan responden tentang pegawai dalam melakukan hubungan kerja merasa nyaman dengan pimpinan masing-masing , disajikan pada tabel 4.18 :

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan responden tentang pegawai merasa nyaman dengan pimpinan masing-masing**

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Perolehan skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	1	4
2	Cukup Setuju (CS)	3	6	18
3	Kurang Setuju (KS)	2	7	14
4	Tidak Setuju (TS)	1	1	1
Jumlah			15	37

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.18 terlihat, bahwa terdapat 1 responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 4, terdapat 6 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 18, jawaban kurang setuju terdapat 7 responden yang memilih atau perolehan skor 14, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 1 responden yang memilih dengan perolehan skor 1. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 37 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

2) Tanggapan responden tentang hubungan dengan atasan tersebut tanpa ada rasa takut dan tertekan, disajikan pada tabel 4.19 :

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan responden tentang hubungan dengan atasan tanpa ada rasa takut dan tertekan**

			Frekuensi	Perolehan
--	--	--	-----------	-----------

Nomor	Pilihan Jawaban	Skor (S)	(F)	skor (S x F)
1	Setuju (S)	4	0	0
2	Cukup Setuju (CS)	3	9	27
3	Kurang Setuju (KS)	2	5	10
4	Tidak Setuju (TS)	1	1	1
Jumlah			15	38

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Pada tabel 4.19 terlihat, bahwa tidak ada responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban setuju dengan perolehan skor 0, terdapat 9 responden yang memilih pada jawaban cukup setuju dengan perolehan skor 27, jawaban kurang setuju terdapat 5 responden yang memilih atau perolehan skor 10, sedangkan pada jawaban tidak setuju terdapat 1 responden yang memilih dengan perolehan skor 1. Jumlah skor untuk tanggapan ini adalah 38 yang jika dipredikatkan sesuai pada tabel 3.1 termasuk cukup semangat.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisa data dari ke 7 indikator semangat kerja pegawai pada kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya, maka berikut ini disajikan pembahasan hasil penelitian tersebut :

### **Indikator Memiliki Inisiatif**

Perhitungan skor untuk indikator memiliki inisiatif, disajikan pada tabel 4.20 di bawah ini :

**Tabel 4.20**  
**Perolehan skor untuk indikator Memiliki Inisiatif**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Pegawai bisa bekerja sendiri di kantor tanpa selalu dibantu oleh rekan lainnya	29
2	Setiap pegawai memiliki kemauan kerja sendiri tanpa harus disuruh oleh atasan	27
Total		56
Rata-rata Skor		28

### **Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.20 terlihat, bahwa semua sub indikator termasuk pada kategori kurang baik, yaitu sub indikator (1) memperoleh skor 29, dan sub indikator (2) memperoleh skor 27.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator memiliki inisiatif adalah 28 dan termasuk dalam predikat kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tak dapat bekerja sendiri dan memiliki kemauan kerja yang masih rendah. Dengan kata lain, bahwa sebagian pegawai belum memiliki inisiatif kerja yang baik. Sedangkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

Menurut Handoko ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi semangat kerja, yaitu (Handoko, 1996:251) :

#### **Komunikasi**

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai kurang bisa bekerja sendiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa berkumpul dengan teman melakukan diskusi.

#### **Motivasi**

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi apabila berkumpul dengan rekan-rekan kerja di kantor dan

pendampingan atasan masing-masing agar bisa memberikan dorongan semangat kerja.

### Lingkungan kerja

Suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan pegawai menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan non fisik, seperti keramaian di kantor dan berkumpul bersama bercerita sambil bekerja sangat menunjang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Disamping itu juga peran pimpinan Kepala Distrik dalam kebersamaan menentukan pegawai untuk bekerja dengan semangat.

## 2. Indikator Berpikir Kreatif dan Luas

Perhitungan skor untuk indikator berpikir kreatif dan luas, disajikan pada tabel 4.21 di bawah ini :

**Tabel 4.21**  
**Perolehan skor untuk indikator Berpikir Kreatif dan Luas**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Setiap pegawai mempunyai pikiran-pikiran yang baik untuk melakukan pekerjaannya	29
2	Dalam melaksanakan ide-ide, pegawai tidak mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaan	28
Total		57
Rata-rata Skor		28,5

**Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.21 terlihat, bahwa semua sub indikator termasuk pada kategori kurang, yaitu sub indikator (1) memperoleh skor 29, dan sub indikator (2) memperoleh skor 28.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator berpikir kreatif dan luas adalah 28,5 dan termasuk dalam predikat kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kurang memiliki pikiran-pikiran atau ide yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, dan terdapat beberapa hambatan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Hal ini diduga karena pemahaman dan kemampuan yang masih kurang pada bidang tugas yang dihadapi.

Sedangkan pegawai yang mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas, merekalah yang berpikir kreatif dan berpandangan luas.

### **3. Indikator Menyenangi Apa Yang Sedang Dilakukan**

Perhitungan skor untuk indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan, disajikan pada tabel 4.22 di bawah ini :

**Tabel 4.22**  
**Perolehan skor untuk indikator Menyenangi**  
**Apa Yang Sedang Dilakukan**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Pegawai lebih fokus pada pekerjaan masing-masing	43
2	Pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan	41
Total		84
Rata-rata Skor		42

**Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.22 terlihat, bahwa semua sub indikator termasuk pada kategori cukup, yaitu sub indikator (1) memperoleh skor 43, dan sub indikator (2) memperoleh skor 41.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan adalah 42 dan termasuk dalam predikat cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memfokuskan pada pekerjaannya pada saat bekerja di kantor, dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari informasi yang diperoleh dari beberapa pegawai bahwa pada saat kami bekerja di kantor pada jam kantor, kami bekerja benar-benar menyelesaikan tugas yang belum selesai, tetapi ada juga pegawai yang santai.

#### **4. Indikator Tertarik Dengan Pekerjaan**

Perhitungan skor untuk indikator tertarik dengan pekerjaan, disajikan pada tabel 4.23 di bawah ini :

**Tabel 4.23**  
**Perolehan skor untuk indikator Tertarik Dengan Pekerjaan**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan	41
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing	27
Total		68
Rata-rata Skor		34

**Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.23 terlihat, bahwa sub indikator (1) termasuk pada kategori cukup dengan perolehan skor 41, sedangkan sub indikator (2) memperoleh skor 27 yang termasuk pada kategori kurang.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator tertarik dengan pekerjaan adalah 34 dan termasuk dalam predikat cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai senang dengan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawab. Namun demikian, pekerjaan yang dihadapi dari beberapa pegawai tidak sesuai dengan bidang keahlian masing-masing, misalnya yang sarjana ekonomi mengurus bidang administrasi.

## 5. Indikator Bertanggung Jawab

Perhitungan skor untuk indikator bertanggung jawab, disajikan pada tabel 4.24 di bawah ini :

**Tabel 4.24**  
**Perolehan skor untuk indikator Bertanggung Jawab**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Pegawai bersungguh-sungguh dalam pekerjaan	30
2	Hasil pekerjaan dipertanggung jawabkan dengan baik	29
Total		59
Rata-rata Skor		29,5

**Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.24 terlihat, bahwa sub indikator (1) termasuk pada kategori kurang dengan perolehan skor 30, demikian pula sub indikator (2) memperoleh skor 27 yang termasuk pada kategori kurang.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator bertanggung jawab adalah 29,5 dan termasuk dalam predikat kurang baik.

Menurut Dressler (2001:167) semangat kerja dapat diukur salah satunya dari aspek tanggungjawab terhadap pekerjaan. Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.

Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.

Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaikbaiknya.

Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai masih kurang sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, dan hasil pekerjaan tidak semuanya bisa dipertanggung jawabkan dengan hasil yang baik.

## **6. Indikator Memiliki Kemauan Bekerjasama**

Perhitungan skor untuk indikator memiliki kemauan bekerjasama, disajikan pada tabel 4.25 di bawah ini :

**Tabel 4.25**  
**Perolehan skor untuk indikator**  
**Memiliki Kemauan Bekerjasama**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Setiap pegawai mempunyai kemauan bekerjasama dengan pegawai yang lain	44
2	Hubungan kerja antara pegawai selama ini berjalan dengan baik	43
Total		87
Rata-rata Skor		43,5

**Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.25 terlihat, bahwa sub indikator (1) termasuk pada kategori cukup dengan perolehan skor 44, demikian pula sub indikator (2) memperoleh skor 43 yang termasuk pada kategori cukup.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator memiliki kemauan bekerjasama adalah 43,5 dan termasuk dalam predikat cukup baik.

Menurut Dressler (2001:167) semangat kerja dapat diukur melalui kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi. Kerjasama

merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemauan yang cukup baik untuk bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, dan hubungan kerja yang baik antara pegawai di Kantor Distrik Wesaput.

Hal ini berkaitan dengan inisiatif yang dimiliki pegawai (tabel 4.21), bahwa pegawai kurang memiliki inisiatif kerja sendiri yang baik apabila tidak berkumpul bersama melakukan diskusi dan saling bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **7. Indikator Berinteraksi Dengan Atasan**

Perhitungan skor untuk indikator berinteraksi dengan atasan, disajikan pada tabel 4.26 di bawah ini :

**Tabel 4.26**  
**Perolehan skor untuk indikator**  
**Berinteraksi Dengan Atasan**

Nomor	Sub indikator	Jumlah Skor
1	Pegawai dalam melakukan hubungan kerja merasa nyaman dengan pimpinan masing-masing	37
2	Hubungan dengan atasan tersebut tanpa ada rasa takut dan tertekan	38
Total		75
Rata-rata Skor		37,5

**Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020**

Pada tabel 4.26 terlihat, bahwa sub indikator (1) termasuk pada kategori cukup dengan perolehan skor 37, demikian pula sub indikator (2) memperoleh skor 38 yang termasuk pada kategori cukup.

Perolehan rata-rata skor untuk indikator berinteraksi dengan atasan adalah 37,5 dan termasuk dalam predikat cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam melakukan hubungan kerja dengan pimpinan merasa nyaman, tanpa ada rasa takut dan tertekan. Menurut mereka bahwa pimpinan cukup baik dalam kepemimpinannya, sehingga pegawai merasa senang dalam bekerja.

Untuk mengetahui bagaimanakah semangat kerja pegawai di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada rekapitulasi perolehan skor dari ke 7 (tujuh) indikator tersebut yang disajikan pada tabel 4.27 berikut ini :

**Tabel 4.27**  
**Rekapitulasi perolehan skor dari**  
**Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Wesaput**  
**Kabupaten Jayawijaya**

Nomor	Indikator	Skor
1	Memiliki inisiatif	28
2	Berpikir kreatif dan luas	28,5
3	Menyenangi apa yang sedang dilakukan	42
4	Tertarik dengan pekerjaan	34
5	Bertanggung jawab	29,5
6	Memiliki kemauan bekerjasama	43,5
7	Berinteraksi dengan atasan	37,5
Jumlah		243
Rata-rata skor		<b>34,71</b>

**Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2020**

Berdasarkan tabel 4.27 terlihat bahwa dari 7 indikator yang dipelajari terkait dengan semangat kerja, ada 3 indikator yang keadaannya kurang baik kontribusinya pada semangat kerja, yaitu indikator memiliki inisiatif

(skor 28), berpikir kreatif dan luas (skor 28,5), dan bertanggung jawab (skor 29,5).

Sedangkan indikator yang keadaannya cukup baik adalah indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan (skor 42), tertarik dengan pekerjaan (skor 34), berinteraksi dengan atasan (skor 37,5), dan indikator yang paling tinggi perolehan skornya (43,5) yaitu indikator memiliki kemauan bekerjasama.

Secara keseluruhan semangat kerja berdasarkan keadaan rata-rata indikator memperoleh skor 34,71. Artinya bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya adalah cukup baik, meskipun terdapat sebagian pegawai kurang maksimal dalam memiliki inisiatif, berpikir kreatif dan luas, dan bertanggung jawab secara baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator yang cukup baik yaitu indikator menyenangkan apa yang sedang dilakukan (skor 42), indikator tertarik dengan pekerjaan (skor 34), indikator memiliki kemauan bekerjasama (skor 43,5), dan indikator berinteraksi dengan atasan (skor 37,5). Sedangkan indikator yang memiliki predikat kurang baik, yaitu indikator memiliki inisiatif (skor 28), indikator berpikir kreatif dan luas (skor 28,5), dan indikator bertanggung jawab (skor 29,5).

Secara keseluruhan semangat kerja berdasarkan keadaan rata-rata indikator memperoleh skor 34,71. Artinya bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya adalah cukup baik, meskipun terdapat sebagian pegawai kurang maksimal dalam memiliki inisiatif, berpikir kreatif dan luas, dan bertanggung jawab secara baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **B. Saran - Saran**

Untuk meningkatkan semangat kerja maka yang perlu dilakukan/disarankan adalah :

1. Inisiatif pegawai perlu ditingkatkan dengan memberi latihan menyelesaikan pekerjaan dan memotivasi agar kemauan kerja menjadi kuat
2. Pegawai perlu meningkatkan kompetensi atau kemampuan dalam memahami tugas pokok dan fungsinya
3. Ide atau pikiran-pikiran yang baik untuk kemajuan oleh setiap pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara ASN)

4. Upaya peningkatan semangat kerja pegawai perlu terus ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, dan komunikasi kerja yang baik antara pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Alek S. Nitisemito, 2003, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta

Anoraga Suyati, 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Dunia Pustaka Jaya. Jakarta.

Carlaw, Deming dan Friedman, 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Mc. Graw Hill Publishing Company, Singapore.

Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta.

Dessler, Gary, 2001, "*Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*", Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.

Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Handoko, Hani, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Penerbit: BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

....., 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

....., 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Lateiner, 1991. *Teknik Pemimpin Pegawai dan Pekerja* (terjemahan). Aksara Baru. Jakarta.

Manullang, 1987. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

-----, 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Mathis.L.Robert dan Jackson. H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku kedua. Jakarta.

Moekijat, 1990. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pioner Jaya. Bandung.

Nawawi, H. 1994. *Administrasi Personel*. Haji Mas Agung. Jakarta.

Nitisemito,1998. *Manajemen Personalia*. Ghalia. Indonesia.

Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

-----, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung

Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada . Jakarta .

Wursanto, 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

Zainun, 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.

#### **Dokumen :**

Pedoman Penulisan Skripsi (Kuantitatif) STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena Tahun 2017.

## **INSTRUMEN PENELITIAN (KUESIONER)**

### **IDENTITAS RESPONDEN :**

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. U m u r :
3. Pendidikan :
4. Pangkat/Golongan :
5. Status Perkawinan :

### **II. KUISIONER (PILIHAN GANDA)**

Petunjuk Pengisian :

Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban dari pernyataan berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

#### **Memiliki Inisiatif**

1. Pegawai bisa bekerja sendiri di kantor tanpa selalu dibantu oleh rekan lainnya
  - a. Setuju
  - b. Cukup setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
2. Setiap pegawai memiliki kemauan kerja sendiri tanpa harus disuruh oleh atasan
  - a. Setuju
  - b. Cukup setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju

## **B. Berfikir kreatif dan luas**

3. Setiap pegawai mempunyai pikiran-pikiran yang baik untuk melakukan pekerjaannya

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

4. Dalam melaksanakan ide-ide, pegawai tidak mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaan

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

## **C. Menyenangi apa yang sedang dilakukan**

5. Pegawai lebih fokus pada pekerjaan masing-masing

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

6. Pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

**D. Tertarik dengan pekerjaan**

7. Pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawab

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

8. Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

**E. Bertanggung Jawab**

9. Pegawai bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

10. Hasil pekerjaan masing-masing pegawai dapat dipertanggung jawabkan dengan baik

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

**F. Memiliki kemauan bekerja sama**

11. Setiap pegawai mempunyai kemauan bekerjasama dengan pegawai yang lain

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

12. Hubungan kerja antara pegawai selama ini berjalan dengan baik

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

**G. Berinteraksi dengan atasan**

13. Pegawai dalam melakukan hubungan kerja merasa nyaman dengan pimpinan masing-masing

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

14. Hubungan dengan atasan tersebut tanpa ada rasa takut dan tertekan

- a. Setuju
- b. Cukup setuju
- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju

Sekian dan Terima Kasih

Lampiran 2 : Hasil Penelitian

Nomor	Indikator 1. Memiliki Inisiatif							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1		√				√		
2			√				√	
3				√				√
4			√					√
5		√						√
6		√				√		
7				√				√
8			√		√			
9			√					√
10			√				√	
11			√				√	
12			√					√
13			√				√	
14				√			√	
15				√				√
Jumlah	0	3	8	4	1	2	5	7

Nomor	Indikator 2. Berpikir Kreatif dan Luas							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1				√				√
2		√					√	
3			√				√	
4				√				√
5				√				√
6			√				√	
7		√				√		
8		√				√		
9			√				√	
10			√				√	
11			√					√
12			√			√		
13			√				√	
14				√				√
15			√				√	
Jumlah	0	3	8	4	0	3	7	5

Nomor	Indikator 3. Menyenangi Apa Yang Sedang Dilakukan							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1		√				√		
2	√					√		
3		√			√			
4			√				√	
5		√					√	
6	√					√		
7		√					√	
8	√				√			
9			√				√	
10			√			√		
11			√			√		
12			√				√	
13		√					√	
14		√				√		
15		√				√		
Jumlah	3	7	5	0	2	7	6	0

Nomor	Indikator 4. Tertarik Dengan Pekerjaan							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1		√					√	
2		√				√		
3		√						√
4		√					√	
5		√						√
6		√						√
7		√					√	
8		√					√	
9		√					√	
10		√					√	
11			√					√
12		√					√	
13			√				√	
14		√					√	
15		√					√	
Jumlah	0	13	2	0	0	1	10	4

Nomor	Indikator 5. Bertanggung Jawab							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1		√					√	
2				√			√	
3			√				√	
4			√				√	
5			√				√	
6		√					√	
7			√				√	
8			√					√
9			√				√	
10		√						√
11			√					√
12			√				√	
13				√		√		
14				√			√	
15			√			√		
Jumlah	0	3	9	3	0	2	10	3

Nomor	Indikator 6. Memiliki Kemauan Bekerjasama							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1		√			√			
2		√				√		
3		√				√		
4	√					√		
5		√				√		
6		√			√			
7		√				√		
8			√				√	
9		√				√		
10		√				√		
11		√					√	
12			√				√	
13		√				√		
14		√				√		
15		√					√	
Jumlah	1	12	2	0	2	9	4	0

Nomor	Indikator 7. Berinteraksi Dengan Atasan							
	Pernyataan 1				Pernyataan 2			
	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1		√				√		
2			√				√	
3			√					√
4			√				√	
5			√			√		
6			√			√		
7		√				√		
8		√				√		
9	√					√		
10				√			√	
11		√					√	
12		√					√	
13			√			√		
14		√				√		
15			√			√		
Jumlah	1	6	7	1	0	9	5	1

Lampiran 3 : Identitas Responden

<b>Nomor Responden</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Pangkat</b>	<b>Status Pernikahan</b>
1	L	57	S1	IV/a	Nikah
2	L	51	S1	III/b	Nikah
3	L	35	S1	III/c	Nikah
4	L	48	S1	III/b	Nikah
5	P	30	S1	III/b	Nikah
6	L	30	S1	III/a	Nikah
7	L	44	SMP	II/a	Nikah
8	P	36	SMA	II/b	Nikah
9	L	53	SMP	II/a	Nikah
10	P	37	D 2	II/b	Nikah
11	P	42	SMA	II/b	Nikah
12	P	30	SMA	II/b	Nikah
13	L	54	SMP	II/b	Nikah
14	P	37	SMA	II/b	Nikah
15	L	47	SMA	II/b	Nikah

## BIODATA



Nama : ENDIEN YIGIBALOM, Lahir di Yirene Tiom pada tanggal 8 Mei 1990, Jenis kelamin Laki-Laki, dan agama Kristen Protestan. Penulis merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara dari orang tua bernama Epinus Yigibalom (ayah) dan ibu bernama Dimirina Kogoya. Pekerjaan kedua orang tua adalah petani dan beragama Kristen Protestan.

Penulis Tamat Sekolah Dasar (SD) YPPGI Nokapaka Tiom pada tahun 2003, lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP) YPPGI Tiom pada Tahun 2006, dan lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tiom pada tahun 2009. Melanjutkan kuliah ke STIA Amal Ilmiah Yapis Wamena pada tahun 2009 dan mengambil program studi Administrasi Negara (S1). Tahun 2020 ini STIA Yapis Wamena berubah status menjadi Universitas Amal Ilmiah (UNAIM) Yapis Wamena.