

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Wiwin Endra Wati Sarumaha¹, Yohanes Dakhi², Pakalis dakhi³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat kausal yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 pegawai. Metode analisis data adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresinya $Y = 13,166 + 0,777X$. Hasil penelitian ini menunjukkan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} sebesar $8,168 > t_{tabel}$ sebesar $1,672$. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Dalam setiap instansi atau organisasi sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan memiliki peranan penting dalam mencapai sasaran atau tujuan utama yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia disini adalah orang-orang yang memiliki akal perasaan, kemampuan, pengetahuan, keinginan, dan inovasi serta memiliki loyalitas dalam bekerja. Setiap instansi atau organisasi mempunyai harapan besar terhadap pegawainya agar memiliki kinerja yang baik dan tinggi, namun pada kenyataannya meskipun sumber daya bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi, namun seiring dengan perkembangan zaman sekarang ini iktikad semangat kerja pegawai bisa saja berubah karna dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji yang kurang terpenuhi sesuai pekerjaan yang dibebankan, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya, kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan para pegawai.

Semangat kerja sumber daya manusia merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam melakukan kegiatan pekerjaan dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, sarumahawiwin@gmail.com

² DTY STIE Nias Selatan, yohanesdakhi@gmail.com

³ DTY STIE Nias Selatan, dakhi20paskalis@gmail.com

tertentu. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang memberikan kegairahan serta dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, giat, cepat dan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila dalam sebuah instansi atau organisasi pegawainya merasa senang, terdisiplin serta bergairah dan nyaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan sikap mental seseorang yang mempunyai pandangan secara optimis dan keyakinan diri terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan, bahwa sesuatu yang dikerjakan hari ini dengan baik dan penuh tanggung jawab akan membuahkan hasil yang lebih baik dan dapat dipergunakan dimasa yang akan datang, artinya pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian yang secara ilmiah yakni mengenai **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah seberapa besarkah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan?

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja adalah gambaran keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kesungguhan, kemampuan dan kemauan untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Saifudin (2002:180) dalam Handayani (2016) “semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja”. Selanjutnya Selanjutnya menurut Griffin dan Elbert (2007) dalam Yenti (2019) “semangat kerja adalah keseluruhan perilaku karyawan

terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi, dimana semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka”. Sejalan menurut Murdani (2012) dalam Pratama dan Wardani (2017:120) mengatakan bahwa “semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil akhir kerja yang didapat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Duha (2014:215) mengatakan “kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) “kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan serta usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam organisasi semangat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, semangat kerja pegawai merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, benar dan giat dalam mencapai tujuan yang ditargetkan dalam instansi atau organisasi. Menurut Hendri (2010:14) mengemukakan “dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat lebih baik.

Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja merupakan pengukuran tingkat semangat kerja pegawai dalam suatu instansi atau organisasi. Semangat kerja pegawai tidak selamanya ada dalam diri

pegawai, terkadang semangat kerja dapat menurun. Menurut Hasibuan (2005:94) mengatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja dapat diketahui dari:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja
Turun rendahnya produktivitas ini dapat diukur dengan membandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.
2. Tingkat absensi yang tinggi
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.
3. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi
Keluar masuknya pegawai yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan karena ketidaktenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.
4. Tingkat kerusakan
Tingginya tingkat kerusakan menunjukkan perhatian pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
5. Kegelisahan dalam bekerja
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk tidak tenang dalam bekerja keluh kesah serta hal-hal lain.
6. Kegairahan kerja
Kesenangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Guritno dan Waridin (2005) ada beberapa faktor kriteria atau standar kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Gambar Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2020

Keterangan Gambar :

X = Semangat Kerja (Variabel Bebas)

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian yang masih membutuhkan penelitian secara ilmiah. Hipotesis penelitian ini adalah “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal yang menunjukkan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2012:18) bahwa “penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal). Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) semangat kerja dan variabel terikat (dependen) kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Menurut Sugiyono (2012:117) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 141 orang, dimana PNS berjumlah 52 orang, dokter berjumlah 6 orang, dan PTTD 83 orang.

Menurut Sugiyono (2012:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 59 orang responden. Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini dari populasi tersebut, digunakan teori ukuran sampel yang dikemukakan oleh Slovin dikutip oleh (Umar, 2009:108), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena masalah pengambilan sampel yang masih ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{141}{1 + (141 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{141}{2,4}$$

n= 58,75 di bulatkan menjadi 59

jadi sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden yang meliputi seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari penelitian yang dilakukan secara langsung dari sumber utama atau responden melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) semangat kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (dependen)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas (independen)

Untuk menghitung nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) dalam persamaan di atas dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut, Suliyanto (2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Variabel terikat
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas
- n = Jumlah observasi

Uji Validitas

Uji validitas sebuah data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebarab kuesioner. Untuk mengetahui tingkat validitas item, dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil kerjanya dengan r_{tabel} *product moment* dengan staf signifikan $\alpha = 5\%$. Jika diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument tersebut dikatakan tidak valid dan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisiten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir pernyataan yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk menentukan besarnya reliabilitas angket penelitian ini digunakan *Uji Cronbach Alpha* (G). menurut Naly dalam Ghazali (2001) suatu kontruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu:

Uji Normalitas Data

uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan dengan tidak berdasarkan grafik, dapat dilakukan melalui uji statistika non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,5 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* di bawah 0,5 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarnisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterosdastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola

tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heterosdastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heterosdastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah ada variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya, dan seberapa besarkah pengaruhnya, bentuk pengujian statistic yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel X secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y. sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dimana nilai t_{hitung} sebesar $8,168 > t_{tabel}$ sebesar $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,00$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Persamaan Regresi linear Sederhana

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,611 + 0,777 X$ memberikan makna bahwa konstanta sebesar $13,611$ menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai sebesar $13,611$ ketika nilai semangat kerja nol (0). Selanjutnya semangat kerja di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebesar $0,777$ nilai tersebut memberikan arti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel semangat kerja akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar $0,777$.

Persamaan dan Perbedaan penelitian Tedahulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ishak Syahropi (2016) dengan judul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangkinang di Pekan Baru (studi kasus pada karyawan tetap di PT. Bangkinang). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $11,205 > 1,998$, hal ini menunjukkan bahwa moral semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dimana hasilnya diuraikan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $8,168 > t_{tabel}$ sebesar $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,00$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai R^2 sebesar $0,539$ yang artinya variabel bebas (semangat kerja) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai $53,9\%$ sedangkan sisanya $0,461$ atau $46,1\%$ di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Guritno dan Waridin. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta Universitas Terbuka.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Anskara.
- Hendri, Edduar. 2010. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*. Vol. 7, No. 2, Juli 2010.
- Handayani, Rina Dwi. 2016. Pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja PNS Balita Lembang. *Jurnal Ilmu Pariwisata Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Vol.2, No.1, Juli 2016.

- Syahropi, Ishak. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangking di Pekan Baru. *Jurnal JOM FISIP*. Vol. 3 No. 2
- Pratama, Waridin. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendala). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*. Vol. 8.No. 2. 2017: 119-129.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Sugiyono.2012 *.Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- . 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.Yogyakarta.Andi.
- Umar.2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Royo Grofindo Parsida.
- Yenti, Sepirma. 2019. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Of Education On Social Science*. Vol. 3, No. 2, Oktober 2019.