

**“ SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM KOTA PADANG”**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik Program Studi
Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Negara*



Oleh :

**NOVI HENDRI
2005 / 64753**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum
Kota Padang
Nama : Novi Hendri
NIM : 2005/64753
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 4 Agustus 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Ideal Putra, M.Si
NIP.19630723 198602 1 001

Henni Muchtar, SH, M.Hum
NIP.19640305 199003 2 010

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada tanggal 11 Juli 2011 pukul 09.30 s/d 11.00 WIB

Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang

Nama : Novi Hendri
NIM : 2005/64753
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 4 Agustus 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Ideal Putra, M.Si	_____
Sekretaris	: Henni Muchtar, SH, M.Hum	_____
Anggota	: Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D	_____
Anggota	: Aldri Frinaldi, SH, M.Hum	_____
Anggota	: Dra. Hj. Faridah, M.Pd	_____

Mengesahkan :
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. Azwar Ananda, MA
NIP. 19610720 198602 1 001

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka Apabila kamu telah selesai sesuatu urusan, Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap"
(Q.S. Al-Nasyrah 6-8)

Alhamdulillahillahirabbil' alamin

*Sembah sujud dan syukurku Kepada-Mu Ya Allah
Engkau telah memberikan karunia yang terindah yang
Belum pernah ku miliki yaitu sebuah keyakinan untuk
Melangkah kedepan demi mencapai
Cita dan asa serta impian dan bukan mimpi
Dalam serba kesederhanaan dan kekurangan
Kucoba arungi kebahagiaan
Dalam kepahitan ingin kuraih kemanisan
Dalam niat dan keikhlasan kuberharap Ridho-Nya*

Ya Allah,....

*Semoga semuanya menjadi lebih bermakna
Jadikanlah aku manisia bahagia seuthnya
Berikanlah buah manis dari pengorbananku
Jadikan lah kesabaran dan keikhlasan sebagai jenzang menuju masa depan yang cemerlang
Jadikanlah keragat dan air mata sebagai mineral pelepas dahaga perjalanan hidupku
Dan izinkanlah aku menjawab semua cemoohan dan keistinsan orang lain
Dengan indahnya kesuksesan
Amien,....*

Seiring rasa syukurku padamu ya Allah,

Kubersembahkan karya kecil ini sebagai tanda hormat dan baktiku

Pada Papa, Mamaku tercinta...

Jetes keringat dan perjuangan mu adalah motivasi bagiku untuk meraih cita-cita

Doa dan kasih sayang Mama adalah penerang jalan ketikaku gundah

Dan Papa yang selalu hadir dalam setiap mimpiku...

Ketika aku lelah dan semangatku patah untuk meneruskan perjuangan,

Terhenti oleh kerikil yang kurasa terlampau tajam

Hingga akhirnya aku pun memilih jeda!!!

Kau tetap ada di sana....memberikan isyarat untuk tetap bertahan

Terimakasih Pa, Terimakasih Ma

Terima kasih telah banyak berkorban demi aku,

Terimakasih telah memberikan kesempatan kepadaku menjadi seperti ini,

Untaian do'amu dalam zikir panjangmu adalah kekuatan terbesar menjalani hidup ini

Meskipun Papa telah tiada, Ku yakin doanya selalu hadir dalam tidur ku...

*Buat kakak ku yang tersayang yang selalu bisa mengerti aku
Doa dan dukungannya akan selalu menjadi penyemangat untuk .
Buat adik ku (harus rajin-rajin belajar, tolong di dengerin apa kata mama, jangan suka buat
mama marah)
Dan buat keluarga besar ku nenek, Bg Rizal, Rafa.
terima kasih buat do'a, dorongan, dukungan, dan nasehatnya.*

*Terimakasih buat pembimbingku yang baik
Bapak Drs. Ideal Putra, M.Si
yang telah banyak membantu dalam selesainya skripsi ini
Terimakasih kepada Ibu Henni Muchtar, S.Ht, M.Hum, Ibu Dra. Hj. Faridah, M.Pd, Bapak
Aldri Frinaldi, S.Ht, M.Hum, Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, P.h.D yang telah banyak
memberikan masukan terhadap kesempurnaan skripsi ini..
Semua Dosen Prodi IAIN, terimakasih atas semua ilmu yang telah diberikan sehingga aku bisa
menjadi lebih berarti.
semoga segala kebaikan bapak ibu dibalas oleh Allah SWT. Amin.*

Thanks For All of my Friend :

*Ringga, Anggi (akhirnya wisuda juo wak kawan), babe (Cepat Nyusul
y.....!!!! n Semangat!!!!!!) Gabun (semangat la lai, jan patah arang model tu) ,
Marcus (bilo ka baralek kawan??), Amirudin (cari la karajo lai, bacewek ka
bacewek jo lai), Begok (jauh blna kini mah, ndak ad maagiah kaba lai),
Jimmy, A.B, Robi, Ajjo, Rino Chip, A.B.D, Wira, Attriadi, Bg Rio , Jhoni, Rini, Gita, Suci,
Anggi Royata, Vivi lesuit, Nivi (semangat...!!), Dian khairaty, Angga , Q Bam, Sugeng, Petet,
Atri andika, Oktrimen, sadonyo lah yo...panek wak (senang bisa berjuang mencapai cita bersama
kalian)
dan buat semua sobat2 IAIN 05 yang gak bisa disebutkan satu persatu
makasih ya dah membantu dalam penyelesaian skripsi ne, makasih tuk
semangatnya.... dan makasih tuk persahabatan yang gak ternilai ne.....*

*For : Atwak2 Community, Kurax (jan talampau piliah2 karajo tu lai boy...), Adek (cari la
karajo lain lai, siaptu babini lai), D berc (cari la yg lain lain, lupoan la si lem tu lai), Bocop
(semangat cop!!!), yanda (slamat berjuang buy), Ican (samo jo wak yo...), Predo (buek
proposal tu lai pred), Oster (a yang baru tu...!!!!), Kujuk (wisuda wak lai juk), Abib.
Terima kasih buat semangat dan dukungannya.*

*Dan untuk teman2 yang telah menemani perjalanan hidupku,
Yang gak bisa disebutkan namanya satu persatu.....
Makasih y.....*

*Thank for all
I always remember you all...*



By...Novi Hendri

ABSTRAK

Novi Hendri, TM/NIM : 2005/64753, SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PADANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan menggambarkan, menuturkan dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya. Pemilihan informan dalam penelitian ini memakai *purposive sampling*. Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan dapat dikelompokkan dalam 3 tahap yaitu reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang sudah cukup baik, para pegawai dapat bekerjasama dan bertanggung jawab dengan baik atas tugas-tugas yang dijalankannya, namun dari aspek disiplin dan produktivitas yang masih perlu ditata dengan lagi. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu keadaan lingkungan kerja yang kurang baik, dan kurang adanya kepuasan materil dan non materil yang diterima pegawai, sedangkan pada aspek posisi penempatan pegawai sudah dapat tertata dengan baik. Selanjutnya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, penyediaan fasilitas kantor yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja, menempatkan pegawai sesuai latar belakang pendidikan para pegawai, pemberian kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pendidikan, memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak bekerja dengan baik.

Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang masih kurang baik. Untuk itu diperlukan perbaikan dalam hal faktor-faktor yang bisa mempengaruhi semangat kerja dan didukung dengan upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang lebih baik lagi. Namun semua itu upaya yang telah dilakukan dikembalikan kepada budaya kerja yang ada pada kantor tersebut.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah memberi petunjuk menuju kebenaran bagi umat dimuka bumi ini dalam mencapai keridhaan Ilahi.

Dalam penyelesaian skripsi ini banyak halangan dan rintangan yang penulis alami. Namun, berkat kesabaran, bimbingan dan dorongan yang diperoleh akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial politik Fakultas Ilmu Sosial Unversitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Azwar Ananda, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik, Fakultas Ilmu-ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Drs. Ideal Putra. M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Henni Muchtar, Sh, M.Hum, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. M. Fachri Adnan. M.Si. Ph.D, selaku penguji yang telah banyak memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Aldri Frinaldi. SH. M.Hum, selaku penguji yang telah banyak memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Hj.Faridah. M.Pd, selaku penguji yang telah banyak memberikan saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini..
8. Bapak Nurwidali. ST, selaku sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Adif Suparlan. B.A, selaku Kasubag Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yang telah banyak membantu peneliti di lokasi penelitian.
10. Orang tua yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis secara moral maupun material serta doa untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penulisan skripsi ini..

12. Teman-teman dan orang terdekat yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.

Semoga semua bimbingan, bantuan, masukan, kritikan, dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dari penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua.

Padang, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi, Batasan, dan Rumusan Masalah	6
C. Fokus Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
Bab II Kajian Kepustakaan	9
A. Kajian Teoritis	9
1. Pengertian Semangat Kerja	9
2. Arti Pentingnya Semangat Kerja Dalam Sebuah Organisasi	9
3. Unsur-Unsur Semangat Kerja	11
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai	14
5. Indikasi turunya semangat kerja	16
6. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	19
B. Kerangka Konseptual	23
Bab III Metode Penelitian	25
A. Jenis Penelitian	25

B. Lokasi Penelitian	26
C. Informan Penelitian	27
D. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpulan Data	28
E. Uji Keabsahan Data	31
F. Teknik Analisa Data	32
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	34
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	34
1. Gamabaran Lokasi Penelitian	34
2. Sejarah Umum Dinas Pekerjaan Umum.....	34
3. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.....	35
4. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	35
6. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.....	37
7. Kepegawaian Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	44
B. Temuan Penelitian	46
1. Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.....	46
a. Tingkat Semangat Kerja Pegawai Dilihat Dari Disiplin Pegawai Pada Dinas Pekerjan Umum Kota Padang	47
b. Tingkat Semangat Kerja Pegawai Dilihat Dari Tanggung Jawab Pegawai Pada Dinas Pekerjan Umum Kota Padang	50
c. Tingkat Semangat Kerja Pegawai Dilihat Dari Kerjasama Pegawai Pada Dinas Pekerjan Umum Kota Padang	52

d. Tingkat Semangat Kerja Pegawai Dilihat Dari Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	55
2. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	57
a. Penempatan Posisi Kerja.....	57
b. Lingkungan Kerja	59
c. Kepuasan Materil dan Non Materil yang Diterima Pegawai	61
3. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.....	64
C. Pembahasan	66
1. Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.....	66
2.. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	75
3. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.....	80
Bab V Penutup	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Nama Informan Penelitian	28
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Per Bagian	44
Tabel 4.2 Persentase Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan	45
Tabel 4.3 Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Persentase Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang	36
Gambar 4.2 Pegawai Sedang Bermain Game pada Jam Dinas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen.

Oleh karena itu peranan karyawan sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.

Betapa pun baik dan sempurnanya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung minat dan semangat kerja dari karyawan, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi akan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal.

Di dalam setiap instansi baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu instansi dilihat dari tingkat produktivitas manusianya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya

semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (J. Ravianto, 1995:20). Produktivitas pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk menjalankan tugasnya.

Karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dan produktivitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu setiap organisasi perlu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semangat kerja merupakan suatu keadaan yang harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai gambaran apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan kerja yang tinggi.

Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja organisasi yang baik.

Semangat kerja itu sendiri menurut Nitisemito adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik (Alex S. Nitisemito, 1996:160). Semangat kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh karyawan. Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi dan lebih trampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Moekijat (1995:132) juga mengatakan semangat kerja yang baik dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama, karena mereka akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu dapat meningkatkan hasil produksi atau *output* yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh sebab itu seorang pimpinan organisasi harus mampu dan bisa menumbuhkan atau membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pada karyawannya. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat

membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Banyak sekali akibat yang merugikan suatu organisasi yang disebabkan karena karyawannya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Akibat ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk tindakan atau perbuatan yang merugikan perusahaan, sebagai contoh adalah kecelakaan kerja, kelalaian kerja, pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan indisciplin kerja.

Demikian juga yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan penyelenggaraan urusan dan pelayan umum di bidang pekerjaan umum dalam ruang lingkup Pemerintahan Kota Padang sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Kota Padang di bidang pekerjaan umum.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yang terletak di Jalan Ujung Gurun No. 2 yang dilakukan pada tanggal 5 s/d 7 oktober 2010 ditemukan permasalahan diantaranya :

Rendahnya semangat kerja yang terlihat pada adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas untuk melakukan kepentingan pribadi dengan alasan dinas luar, adanya kegelisahan pegawai dalam penyelesaian

pekerjaan, adanya tuntutan dari beberapa pegawai seperti pemberian tunjangan pegawai. Serta masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja yang berlaku, perilaku pegawai yang demikian tidak tercatat dalam daftar pegawai yang ada.

Peneliti juga melakukan wawancara singkat kepada beberapa pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yaitu Adif Suparlan (SuBag Kepegawaian) dan Hydra Suanto (Staf) yang dilakukan pada tanggal 7 Oktober 2010 ditemukan permasalahan diantaranya :

Sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Adif Suparlan tentang semangat kerja pegawai dilihat dari disiplin kerja pegawai:

Tingkat disiplin pegawai disini cukup baik hal ini terlihat dari pegawai datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan yaitu jadwal masuk jam 08.00 dan pulang jam 16.00. Namun bagi pegawai yang sering mendapatkan dinas luar memang cukup sulit untuk mengukurnya tingkat disiplinnya karena mereka lebih banyak berada di luar kantor/mengawas proyek. Memang tidak semua pegawai itu bekerja dengan baik ada yang terkadang menggunakan alasan dinas luar untuk tidak masuk kerja.

Berikutnya penulis melakukan wawancara dengan Hydra Suanto tentang tingkat semangat kerja pegawai dan faktor yang mempengaruhinya:

Berbicara hal yang mempengaruhi semangat kerja bapak disini. Kalau dapat gaji yang besar atau dapat dana tunjangan lainnya tentu bapak akan lebih semangat. Ituah masalahnya sekarang kami tidak ada menerima tunjangan apapun seperti tunjangan daerah maupun tunjangan lain, kami hanya menerima gaji pokok saja.tapi pada posisi kerja tertentu mungkin itu tidak jadi masalah karena mendapat tambahan lain di luar gaji pokok. Lingkungan kerja disini juga kurang baik menurut Bapak seperti kurang luas ruangan yang ada.

Dari hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dapat di tarik kesimpulan ada indikasi penurunan semangat kerja yang dimiliki pegawai

pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yang terlihat dari rendahnya tingkat disiplin pegawai yang ada, kegelisahan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dan adanya tuntutan dari beberapa pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Alex S. Nitisesmito (1996:98) tentang beberapa indikasi turunya semangat kerja. Maka untuk itu perlu diperhatikan tingkat semangat kerja pegawai yang ada dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya dan melakukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang ada.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PADANG”**

B. Identifikasi Masalah, Batasan dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jam kantor.
- b. Adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas, untuk melakukan kepentingan pribadi.
- c. Adanya pegawai yang tidak bekerja dan bahkan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan pada saat jam kerja
- d. Adanya kurang senang pegawai terhadap penempatan posisi kerja yang ada.
- e. Adanya kurangpuasan terhadap materi dan non materi yang diterima oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang

- f. Lingkungan kerja yang tidak baik sehingga membuat berkurangnya kenyamanan pegawai dalam bekerja

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah semangat kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang, faktor-faktor yang mempengaruhinya dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang diatas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana tingkat semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang ?
- b. Faktor apakah yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang ?
- c. Upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang ?

C. Fokus Penelitian

Supaya penulisan skripsi ini lebih terfokus dan mengingat keterbatasan kemampuan yang peneliti miliki, serta untuk mempertajam objek pembahasan, maka fokus penelitian ini adalah untuk melihat tingkat semangat kerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhinya dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Sebagai salah satu bentuk penerapan dari teori kelimuwatan yang telah penulis pelajari semasa kuliah khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai sumbangan ilmiah dalam bidang organisasi, manajemen, dan lain sebagainya.
 - c. Sebagai masukan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut tentang semangat kerja pegawai.
2. Secara praktis
 - a. Sebagai acuan pengambilan kebijakan dan bahan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang sebagai.
 - b. Sebagai bahan penyusunan dan penulisan skripsi yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Pengertian Semangat Kerja

- a. Menurut Alfred R. Lateiner (1983:66) Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.
- b. Menurut Moekijat (1995:130) Semangat kerja merupakan kemauan sekelompok orang untuk bekerja giat dan terpadu dalam mengerjakan tujuan bersama
- c. Menurut Alex S. Nitisemito (1996:96) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

2. Arti Pentingnya Semangat Kerja Dalam Sebuah Organisasi

Sebuah organisasi perlu meningkatkan semangat kerja pegawainya guna meningkatkan prestasi kerjanya. Dikatakan oleh Buchori Zaenun (2004 : 89) bahwa :

“Moril kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi karenanya banyak akibat-akibat yang tidak

menguntungkan organisasi disebabkan oleh adanya semangat kerja yang rendah, akibat-akibat itu umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang merugikan seperti pemogokan, keterlambatan dan kelalaian kerja, ketidak hadirannya dalam jam-jam kerja dengan tingkat absensi yang cukup tinggi. Bahkan ada pula yang muncul dalam bentuk permintaan berhenti, pindah, dan lain-lain. Dalam bidang kepegawaian banyak dialami keluhan-keluhan, keresahan-keresahan dan persoalan-persoalan ketidak puasan”

Menurut Tohardi dalam Dewi Adnyani (2008 : 5) Semangat kerja sangat penting dalam sebuah organisasi karena :

- a. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dengan dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan
- d. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain
- e. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja dengan prosedur yang ada

3. Unsur-Unsur Semangat Kerja

Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja George D. Hasley (1988 : 67). Berikut ini diuraikan unsur-unsur dalam semangat kerja :

a. Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Alex S. Nitisemito 1996:199)

Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin (T. Halili 1997:171). Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien (Alex S. Nitisemito 1996:261)

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.

Tingkat kedisiplinan kerja dapat diukur dari:

- 1) Kepatuhan pegawai pada jam kerja
- 2) Kepatuhan pegawai pada instruksi
- 3) Kepatuhan pegawai pada tata tertib dan peraturan
- 4) Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan atau instansi (Alex S. Nitisemito 1996:263)

b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya (Siswanto Sastrohadiwiryo 1989:193). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung dari orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.

Kerjasama dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut :

- 1) Adanya kesadaran untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan maupun bawahan.
- 2) Mau memberi dan menerima kritikan maupun saran
- 3) Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya
- 4) Hubungan kerja antar sesama teman sekerja.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas

tindakan yang diambilnya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 1989:195).

Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- 1) Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah
- 2) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
- 3) Mampu melaksanakan tugas dengan baik
- 4) Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. (Slamet Saksono, 1997:133).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain Seperti ketrampilan, disiplin, sikap dan mental, etika kerja, motivasi kerja, kesehatan, penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, manajemen dan berprestasi. (J. Ravianto 1995, 139).

Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui :

- 1) Ketetapan penggunaan waktu yaitu ketepatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan terhadap waktu yang telah diberikan
- 2) Out put yaitu hasil dari atas pekerjaan yang telah dilakukan
- 3) Inisiatif dari pegawai untuk menggunakan waktu yang ada untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai

Menurut Gellerman yang dikutip Dewi Adnyani dalam jurnal Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (2008 : 8), menyatakan bahwa “naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi. Kedua menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan yaitu minat kerja, peluang untuk maju. Ketiga menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.”

Sementara menurut Nawawi dalam Dewi Adnyani dalam jurnal Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (2008 : 9) mengatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/ gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi.”

Alex S. Nitisemito (1996:98) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaan dan kepuasannya dalam bekerja.

Kebanggaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan kepuasannya dalam bekerja akan memacu semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika tidak ada kebanggaan terhadap pekerjaan dan tidak ada kepuasan dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan akan cenderung statis bahkan dapat pula menurun.

b. Sikap terhadap pimpinan.

Jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pimpinan, maka semangat kerja akan meningkat. Tapi bila karyawan bersikap negative terhadap pimpinannya maka semangat kerja akan menurun.

c. Hasrat untuk maju.

Adanya keinginan untuk maju dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai keinginan untuk maju, maka semangat kerja akan menurun.

d. Perasaan telah diperlakukan secara baik.

Semangat kerja akan meningkat bila karyawan merasa telah diperlakukan dengan baik oleh perusahaannya. Namun bila karyawan merasa bahwa ia tidak diperlakukan dengan baik, maka semangat kerjanya akan menurun.

e. Kemampuan untuk bergaul dengan karyawan sekerjanya.

Semangat kerja akan meningkat bila didukung dengan kemampuan untuk bergaul dengan rekan sekerja, sehingga pekerjaan yang berat akan terasa lebih ringan. Tetapi sebaliknya, semangat kerja karyawan akan menurun bila karyawan tidak mampu bergaul dan bekerja sama dengan rekan sekerjanya.

f. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Semangat kerja meningkat bila karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semangat kerja menurun bila karyawan tidak memiliki kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Disamping itu faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja seperti pendapat Buchori Zaenun (1994: 62) di bawah ini :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukainya
- c. Terdapat suasana dan iklim lingkungan kerja yang bersahabat apalagi bagi mereka yang banyak berada pada lingkungan kerja
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama
- e. Adanya tingkat kepuasan kesejahteraan baik kepuasan materil maupun non materil yang memadai, sebagai imbalan terhadap jerih payah yang telah di berikan kepada organisasi
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perhitungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri dan karir.

5. Indikasi turunnya semangat kerja

Indikasi turunnya semangat kerja antara lain Menurut Alex S. Nitisemito (1996:101) ada beberapa indikasi semangat kerja yang menurun, yaitu:

- a. Produktivitas

Produktifitas dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Produktivitas yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya. Seorang karyawan yang semangat kerjanya

menurun cenderung malas melaksanakan tugas-tugas, sengaja menunda-nunda pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan, dan sebagainya hal tersebut dapat menurunkan produktivitas.

b. Absensi

Tingkat absensi yang naik merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Selain itu, karyawan akan malas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apalagi jika waktu luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

c. Turn over

Apabila keluar-masuk karyawan naik dari pada sebelumnya, juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Sehingga dapat menurunkan produktivitas juga dapat mengganggu jalannya perusahaan.

d. Tuntutan

Tuntutan merupakan suatu ketidakpuasan, oleh sebab itu bila dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan maka perusahaan itu harus waspada.

e. Kerusakan

Kerusakan dapat terjadi pada bahan baku, bahan jadi, maupun peralatan yang digunakan. Naiknya tingkat kerusakan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

f. Terjadi Kegelisahan

Kegelisahan akan terjadi jika semangat kerja turun. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal

lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

g. Pemogokan

Indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah apabila terjadi pemogokan. Hal ini adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Apabila hal tersebut tidak tertahan dan tidak dapat diatasi lagi, maka akan menimbulkan tuntutan tuntutan yang bila tidak berhasil ditangani akan berujung pada pemogokan.

Menurut Maier dalam Majorsy (2008), ada empat aspek yang menandakan tingginya semangat kerja, yaitu:

- a. Kegairahan atau antusiasme (*zeast, antuciasm*), secara tidak langsung berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Kegairahan juga dapat meperkirakan bahwa motivasi ada pada tugas itu sendiri, karena kegembiraan berarti ada minat yang akan mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*), merupakan suatu keadaan yang menggambarkan situasi kelompok yang tidak kehilangan arah tujuan ketika menghadapi kesulitan. Ini berarti ada ketekunan, penuh keyakinan dan saling memberi semangat antar karyawan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustasi (*Resistance to frustration*), menggambarkan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang

tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

- d. Semangat kelompok (*team spirit*), menggambarkan hubungan antara karyawan. Dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berfikir sebagai kami daripada saya; mereka akan saling tolong-menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan; keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

6. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1989 : 79) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja :

- a. Gaji yang cukup.
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian “cukup” dinilai relatif, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan. Jumlah gaji yang diberikan tersebut mampu memberikan semangat kerja kepada karyawannya. Dengan gaji yang cukup, karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja yang tinggi.
- b. Memperhatikan kebutuhan mental.
Kebutuhan rohani pada karyawan dapat berupa tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya. Kebutuhan rohani merupakan

kebutuhan yang sangat menentukan semangat kerja karyawannya.

- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.

Perusahaan perlu menciptakan suasana yang santai pada waktu tertentu. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk memberiakan suasana yang santai pada karyawan, misalnya mengadakan rekreasi atau piknik bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan, dan sebagainya. Pengaruh dari penciptaan suasana santai ini, diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja pada karyawan.

- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Gaji yang cukup, belum tentu menjamin semangat kerja yang baik pada karyawan. Bisa jadi karyawan yang diberikan gaji yang cukup, pindah ke perusahaan baru, yang gajinya lebih rendah. Hal ini disebabkan, kurang diperhatikannya harga diri karyawan, bahkan sering direndahkan. Sebaliknya di perusahaan baru, harga diri mendapat perhatian khusus.

- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, artinya yaitu perusahaan menempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawannya. Kesalahan pada penempatan karyawan dapat menimbulkan turunnya semangat kerja pada karyawannya. Oleh sebab itu untuk penempatan perlu dilakukan seleksi. Selain itu karyawan yang sudah berada pada posisi yang tepat, tetapi karena sudah terlalu lama berada pada posisi tersebut, dapat juga menimbulkan kebosanan, dan kemudian semangat kerjanya menurun. Hal

ini perlu mendapat perhatian bagi perusahaan, untuk mencegah kesalahan pada saat bekerja, pekerjaan menjadi lambat selesai, dan sebagainya.

- f. Berikan kesempatan untuk maju.

Semangat kerja pada karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Oleh sebab itu, hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan pada karyawann. Memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi, dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi lain yang lebih sesuai, dan sebagainya. Perusahaan yang baik bukan hanya memberikan penghargaan, bahkan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawan. Hal tersebut tentu akan disambut gembira oleh karyawan, dan tentu saja akan meningkatkan semangat kerja.

- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.

Semangat kerja karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan dan profesi mereka. Menciptakan rasa aman menghadapi masa depan. Misalnya ada jaminan pensiun atau uang pesangon setelah masa kerja selesai.

- h. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas.

Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja karyawan. Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan tersebut,

perusahaan biasanya mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan, misalnya dengan membagikan laba perusahaan atau membagikan bonus.

- i. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.

Dalam mengelola sebuah perusahaan, berunding dan meminta saran dari bawahan sangat diperlukan. Apabila karyawan diajak berunding, mereka akan merasa ikut bertanggung jawab. Dengan tanggung jawab tersebut, kegairahan dan semangat kerja mereka meningkat.

- j. Pemberian insentif yang terarah.

Pemberian insentif adalah system paling efektif sebagai pendorong semangat kerja. Namun pihak perusahaan juga harus berhati-hati, jangan sampai kebijaksanaan insentif membuat perusahaan rugi. Jangan sampai karyawan hanya mengejar insentif saja sehingga kurang berhati-hati, mereka hanya mengejar target banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- k. Fasilitas yang menyenangkan.

Fasilitas yang menyenangkan sangat luas artinya, termasuk juga balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak, dan sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka akan menimbulkan kepuasan dan rasa senang pada karyawan, dan akan menciptakan semangat kerja pada karyawan.

Jadi semangat kerja yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah sikap individu dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cepat dan lebih baik.

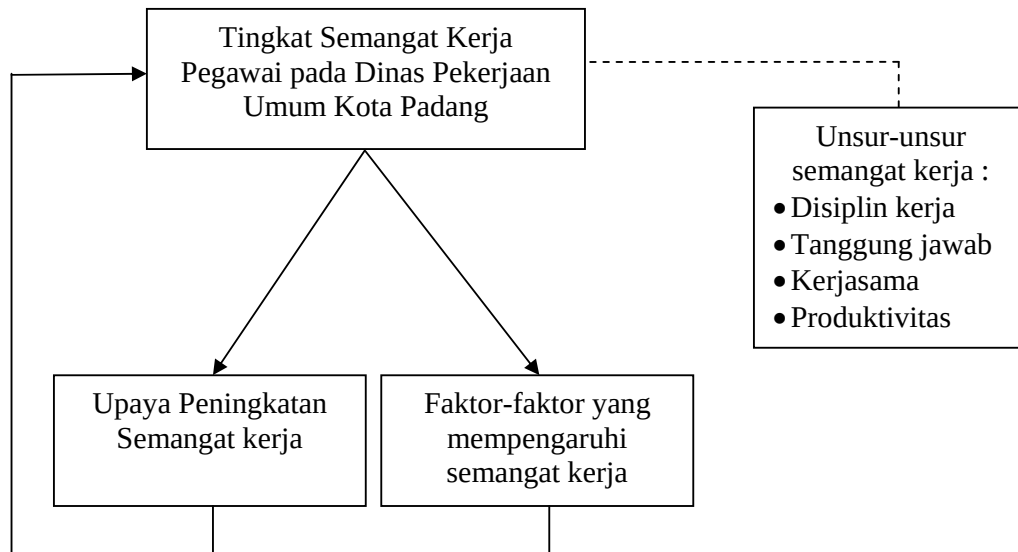
B. Kerangka Konseptual

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, baik berupa materi maupun non materi. Faktor-faktor itu diantaranya kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukainya (kesesuaian posisi kerja), serta terdapatnya suasana dan iklim lingkungan kerja yang bersahabat, dan kepuasan materil dan non materil yang diterima. kemudian untuk melihat tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dapat dilihat melalui tingkat disiplin kerja, kerjasama, tanggung jawab dan produktivitas kerja.

Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri

Jadi dengan adanya semangat kerja yang tinggi dalam berbuat dan melaksanakan usaha pelaksanaan setiap pekerjaan maka juga akan dapat meningkatkan tingkat saling bekerjasama, disiplin dan tanggung jawab.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, berkenaan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yang masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya indikasi yang menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai yang ada yaitu tingkat disiplin kerja pegawai masih kurang baik, rendahnya produktivitas pegawai yang ada yang terlihat dari adanya pegawai yang terkesan malas dan menunda-nunda penyelesaian atas suatu pekerjaan, adanya tuntutan / ketidak senangan dari pegawai atas beberapa hal, dan adanya ketidaktenangan pegawai dalam bekerja.
2. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang. Antara lain yaitu faktor lingkungan kerja yang tidak baik membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja, adanya pegawai yang merasa tidak senang terhadap penempatan posisi kerja yang ada, dan kurang adanya kepuasan dari segi materil yang diterima oleh para pegawai.
3. Upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, penyediaan

fasilitas yang dapat membuat pegawai menjadi lebih nyaman dalam bekerja, pemberian kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pendidikan lebih lanjut, mengajak pegawai ikut serta dalam rapat kerja sesuai bidang masing.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka untuk meningkatkan Semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang, maka disini penulis menyarankan

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perlu ditingkatkan agar tingkat disiplin pegawai meningkat.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perlu di perhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti keadaan lingkungan kerja yang baik, penempatan posisi kerja seorang pegawai, kepuasan yang diterima pegawai baik materi maupun non materi.
3. Para pimpinan Dinas pekerjaan Umum Kota Padang diharapkan dapat lebih meningkatkan dalam upaya peningkatan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang

DAFTAR PUSTAKA

A. Acuan dari Buku

Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

_____. 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia. Cetakan Kesembilan, Edisi Ketiga,

Burhan Bungin. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Buchori Zaenun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara

Domi C. Matutina. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta

J. Ravianto. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP

Hasley, George D. 1988. *Azas-Azas Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta Karya

Lateiner, Alfred R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.

Lexy J Muleong. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT Remaja

Malayu S.P Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.

Miles, B Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta : UI Pers.

Moekijat. 1989. *Tata Laksana Kantor (Manageman Perkantoran)*. Bandung : Mandar Maju

_____. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.