



HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

(Suatu studi tentang hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Pada

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh :

Elis Zulfa Mastuti

9309103176

Pembimbing I

Drs. R.K. Widjadi, SU

Pembimbing II

Drs. A. Kholiq Ashari A, Msi

Asal	: Hadiah	Klass	5
Terima Tgl:	Pembelian	352-005/	
	31 MAR 2001	MAS	
No. Induk :	102235603	R	

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2001

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI)
Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Pada

Hari/Tanggal : Rabu/ 28 Pebruari 2001

Jam : 08.00-Selesai

Ketua



Drs. H. Humaidi, SU

NIP: 130 261 662

Sekretaris



Drs. R.K. Widjadi, SU

NIP: 130 239 041

Tim Penguji :

1. Drs. H. Humaidi, SU
2. Drs. R.K. Widjadi, SU
3. Drs. Abdul Kholiq. A, M Si
4. Drs. Hendro Mulyono
5. Dra. Nasikah Hadi

Ketua

Sekretaris I

Sekretaris II

Anggota

Anggota

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember



Drs. H. Moch. Toerki

NIP: 130 524 832



MOTTO

- “Bertaqwalah kepada Allah karena itu adalah kumpulan segala kebaikan, berjihadlah di jalan Allah karena itu adalah kerahiban kaum muslimin dan berdzikirlah kepada Allah serta membaca kitab-Nya karena itu adalah cahaya bagimu di dunia dan ketinggian sebutan bagimu dilangit. Kuncilah lidahmu kecuali untuk segala yang baik, dengan demikian niscaya kamu dapat mengalahkan setan” **(HR. Ath Thabrani)**
- “Barangsiapa rendah hati kepada saudaranya semuslim maka Allah akan mengangkat derajatnya, dan barangsiapa mengangkat diri terhadapnya maka Allah akan merendahkannya” **(HR. Ath Thabrani)**

Karya ini kupersembahkan kepada:

∞ Ayahanda **Suparman** dan Ibunda **Indi Astuti**

∞ Adikku **Zahrul Arief Wahani**

∞ Saudara-saudaraku di Ma'had Muslimah

Darun Najah

∞ Almamaterku **Universitas Jember**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai”. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Bagaimanapun juga terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak baik pikiran maupun tenaga, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayah Suparman dan Ibu Indi Astuti, terimakasih atas segala jerih payah, kasih, bimbingan dan do'anya.
2. Bapak RK Widjadi, SU selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan nasehat dan arahan-arahannya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
3. Bapak Drs. Kholiq Ashari, A, Msi, selaku Dosen pembimbing II sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran hingga penulisan skripsi ini terselesaikan.
4. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Ibu Dr. Hj. Oemi Djauhari, S, MM selaku Kepala Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember dan Ibu Dyah selaku Kepala Urusan Rencana dan Informasi Kesehatan serta Bapak Suyatno selaku Kepala Urusan Kepegawaian Dinas Kesehatan.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta segenap Civitas Akademika di lingkungan F I S I P Universitas Jember.

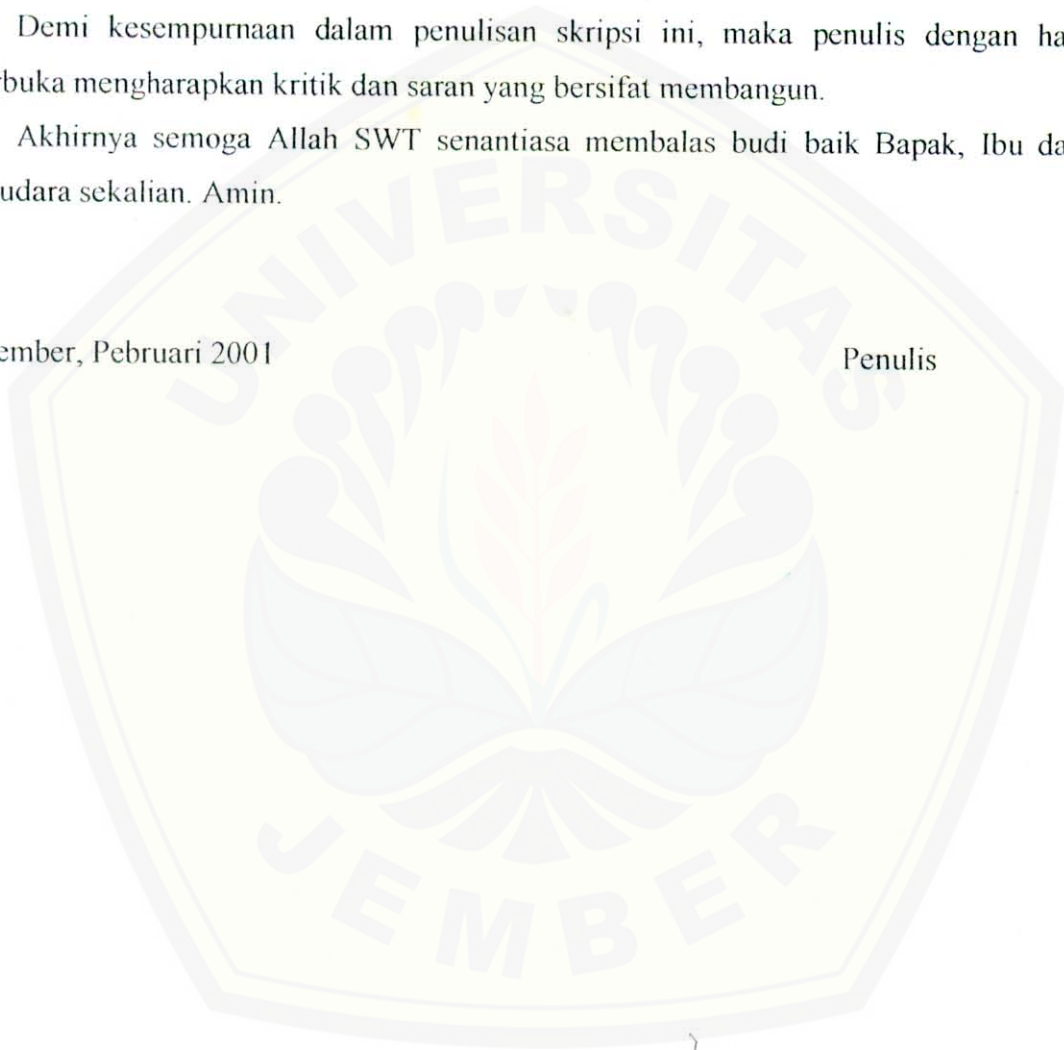
7. Mas Herry, terimakasih atas segala pengorbanan, dorongan semangat serta keikhlasanmu selama ini.
8. Saudara-saudaraku di Pesantren Terbuka Ma'had Muslimah Darun Najah, terimakasih atas semangat dan bantuannya.
9. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Demi kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis dengan hati terbuka mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa membalas budi baik Bapak, Ibu dan Saudara sekalian. Amin.

Jember, Pebruari 2001

Penulis





DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Motto.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar lampiran.....	x
Daftar Tabel.....	xi
BAB I : Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian	12
1.4 Konsepsi Dasar.....	12
1.4.1 Konsep Motivasi Pimpinan.....	17
1.4.1.1 Pengikutsertaan Pegawai.....	17
1.4.1.2 Cara Pendisiplinan yang Manusiawi.....	17
1.4.1.3 Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik.....	19
1.4.2 Konsep Semangat Kerja.....	20
1.4.2.1 Loyalitas atau Kesetiaan.....	21
1.4.2.2 Kerjasama.....	22
1.4.2.3 Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban.....	22
1.4.3 Teori Yang Menghubungkan Antara Motivasi dengan Semangat Kerja	24

1.5 Hipotesis.....	26
1.6 Definisi Operasional.....	28
1.6.1 Variabel Pengaruh (X) Motivasi Pimpinan.....	28
1.6.1.1 Pengikutsertaan Pegawai (X_1).....	28
1.6.1.2 Cara Pendisiplinan Yang Manusiawi (X_2).....	29
1.6.1.3 Pemerian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dngan Baik (X_3).....	29
1.6.2 Variabel Terpengaruh (Y) Semangat Kerja.....	30
1.6.2.1 Loyalitas atau Kesetiaan (Y_1).....	30
1.6.2.2 Kerjasama (Y_2).....	31
1.6.2.3 Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban (Y_3).....	31
1.7 Metode Penelitian	31
1.7.1 Metode Penentuan Populasi	32
1.7.2 Metode Penentuan Sampel.....	33
1.7.3 Metode Pengumpulan Data.....	34
1.7.3.1 Teknik Observasi.....	34
1.7.3.2 Teknik Dokumentasi.....	35
1.7.3.3 Teknik Interview.....	35
1.7.3.4 Teknik Kuesioner.....	35
1.7.4 Metode Analisa Data.....	36
BAB II : Deskripsi Daerah Penelitian.....	38
2.1 Pengantar.....	38
2.2 Letak Kantor.....	38
2.3 Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kesehatan.....	38
2.4 Susunan Orgaanisasi Dinas Kesehatan.....	41
2.5 Tata Kerja.....	49

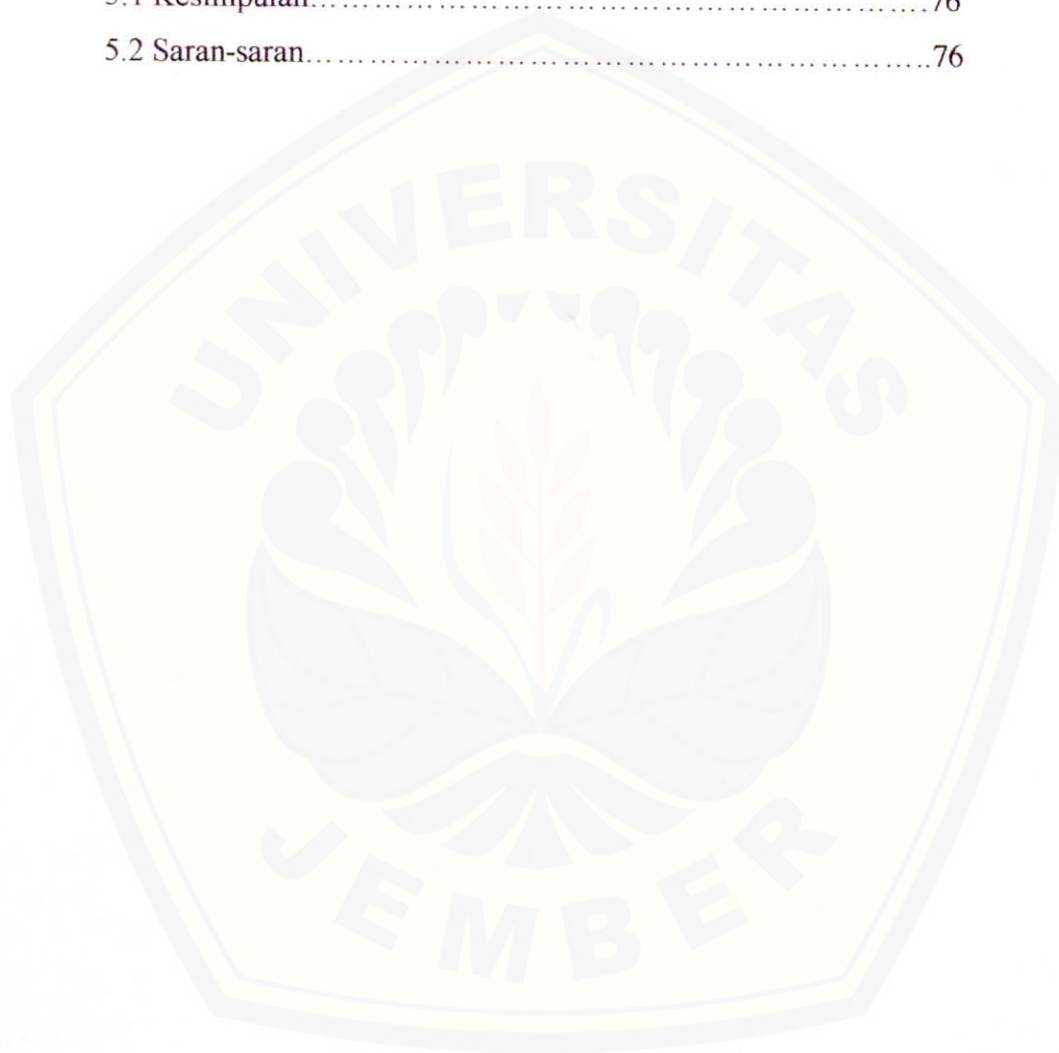


2.6	Ketentuan Jam Kerja dan Pelaksanaan Apel.....	50
2.6.1	Ketentuan Jam Kerja.....	50
2.6.2	Pelaksanaan Apel.....	50
2.7	Keadaan Pegawai.....	50
2.7.1	Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
2.7.2	Perincian Pegawai Berdasarkan Golongan.....	51
2.7.3	Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian.....	51
2.8	Upaya Pimpinan dalam memotivasi Pegawai.....	52
BAB III: Data Variabel Penelitian		
3.1	Pengantar.....	54
3.2	Data Variabel Pengaruh (X) Motivasi Pimpinan.....	54
3.2.1	Pengikutsertaan Pegawai (X_1).....	54
3.2.2	Cara Pendisiplinan Yang Manusiawi (X_2).....	56
3.2.3	Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik (X_3).....	58
3.3	Variabel Terpengaruh (Y) Semangat Kerja	61
3.3.1	Loyalitas atau Kesetiaan (Y_1).....	61
3.3.2	Kerjasama (Y_2).....	63
3.3.3	Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban (Y_3).....	64
BAB IV: Analisa dan Interpretasi Data		
4.1	Pengantar.....	67
4.2	Penentuan Nilai Rank.....	67
4.2.1	Penentuan Nilai Rank Terhadap Variabel (X) Motivasi Pimpinan.....	67

4.2.2 Penentuan Nilai Rank terhadap Variabel (Y)	
Semangat Kerja.....	67
4.2.3 Perhitungan Nilai dari Total Skor Variabel X dan Y	

BAB V: Penutup

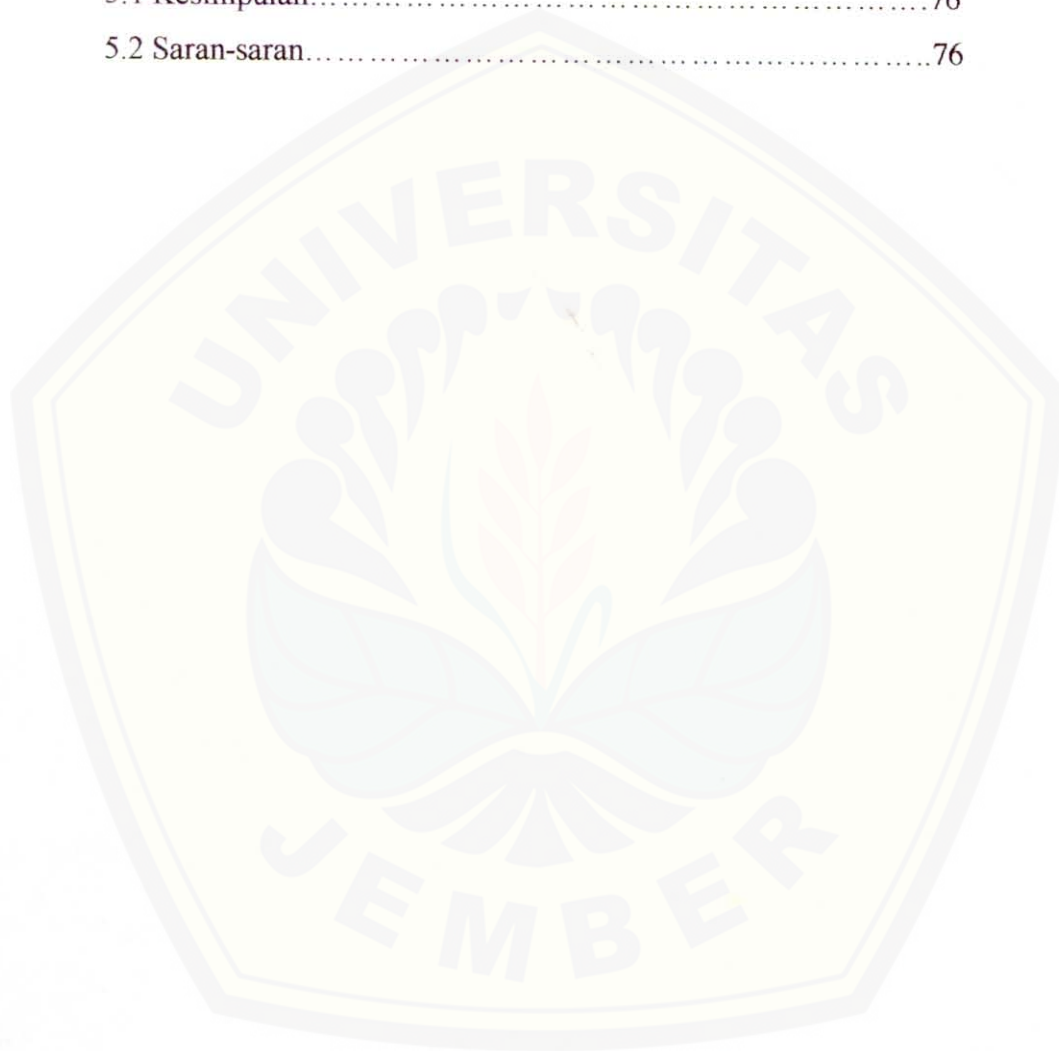
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran-saran.....	76



4.2.2 Penentuan Nilai Rank terhadap Variabel (Y)	
Semangat Kerja.....	67
4.2.3 Perhitungan Nilai dari Total Skor Variabel X dan Y	

BAB V: Penutup

5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran-saran.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

- I. Struktur Organisasi Kantor
- II. Daftar Pertanyaan
- III. Surat Ijin Penelitian dari Direktorat Sosial Politik Kabupaten Jember
- IV. Surat Penelitian dari Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
- V. Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
- VI. Tabel P (Tabel harga-harga kritis rs koefisien korelasi Rank Spearman)
- VII. Tabel B (Tabel harga-harga kritis t)

DAFTAR TABEL

TABEL

- I. Laporan kegiatan rutin Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember (dalam %)
- II. Daftar Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember
- III. Penyebaran sampel Penelitian
- IV. Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- V. Perincian Pegawai Berdasarkan Golongan
- VI. Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian
- VII. Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Pengikutsertaan Bawahan (X1)
- VIII. Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Cara Pendisiplinan Yang Manusiawi (X2)
- IX. Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik (X3)
- X. Data Berdasarkan Skor Terhadap Variabel Motivasi Pimpinan (X)
- XI. Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Loyalitas atau Kesetiaan (Y1)
- XII. Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y2)
- XIII. Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban (Y3)
- XIV. Data Berdasarkan Skor Terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)
- XV. Nilai Ranking Dari Total Skor Variabel X
- XVI. Nilai Ranking Dari Total Skor Variabel Y
- XVII. Perhitungan Nilai Ranking dari Total Skor Variabel X dan Variabel Y

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang masalah

Sebagaimana kita ketahui bahwa Indonesia sebagai negara berkembang berupaya mencapai tujuan melalui pembangunan. Indonesia telah meletakkan dasar dan pola dasar struktural dalam mencapai bentuk pembangunan yang diinginkan. Pola pembangunan yang berencana menunjukkan kontinuitas dan konsistensi pembangunan yang ditempuh dalam mencapai tujuan pembangunan yang komplek. Dalam usaha itu dibutuhkan tenaga pelaksana yang benar-benar mempunyai kemampuan dan kecakapan yang baik. Pembangunan itu tidak akan berhasil dengan sendirinya tanpa melibatkan seluruh masyarakat dan merupakan tanggungjawab bersama antara pemerintah dengan rakyat yang membantu kerjasama nasional.

Menurut Sondang P.Siagian dalam bukunya Administrasi Pembangunan dirumuskan:

“Pembangunan adalah usaha atau serangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa”.(1985;9)

Pembangunan yang sedang dilakukan oleh bangsa Indonesia meliputi segala bidang, maka dituntut adanya tanggung jawab bersama antara pemerintah dengan rakyat agar proses pembangunan berjalan dengan lancar. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siagian bahwa:

“Tugas pembangunan nasional merupakan tugas bersama bangsa. Dan tugas tersebut tidak mungkin diserahkan kepada pemerintah saja melainkan penguasa tersebut memerlukan adanya kerjasama nasional”.(1984;14)

Dengan demikian dalam pelaksanaan pembangunan nasional manusia mendapat perhatian yang utama dan tidak dapat diabaikan, karena keberadaan manusia sangatlah menentukan bagi keberhasilan pembangunan nasional.

Untuk dapat memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia tentunya tidak dapat diabaikan juga mengenai faktor administrasi, yaitu administrasi yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Sedangkan administrasi yang berhubungan dengan pengelolaan daya manusia tersebut disebut dengan administrasi kepegawaian, yang menurut A.W Widjaja adalah sebagai berikut:

“Administrasi kepegawaian adalah proses penyelenggaraan politik kepegawaian atau program kerja atau tujuan yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia yang digunakan dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tersebut”.(1986;16)

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa administrasi mempunyai peranana penting dalam mengatur penggunaan tenaga kerja sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian dapatlah dikatakan administrasi yang baik dan bertanggungjawab mempermudah tercapainya tujuan maka diperlukan suatu sarana atau alat yaitu organisasi. Adapun pengertian organisasi menurut Suwarno Handyaningrat adalah :

“Organisasi adalah sarana atau alat untuk mencapai tujuan,oleh karena itu dikatakan bahwa organisasi aadalah wadah kegiatan daripada orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan tersebut setiap orang harus jelas dan tegas wewenang dan tanggungjawabnya, hubungannya dan tata kerjanya”.(1984;42)

Dengan demikian dalam suatu organisasi haruslah ada orang-orang yang bekerja sama dalam melakukan aktivitas organisasi yang didasarkan pada kejelasan tugas dan wewenang serta tanggung jawab guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Demikian juga dengan Dinas Kesehatan daerah Kabupaten Jember sebagai organisasi mempunyai unsur-unsur diantaranya adalah adanya orang-orang yang bekerja sama yaitu pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah, adanya

kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diwujudkan dalam suatu tatakerja organisasi dan tujuan yang sesuai dengan tujuan negara yang diwujudkan melalui tugas pokoknya yaitu melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang kesehatan dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember semuanya berstatus pegawai negeri . Adapun yang dimaksud dengan pegawai negeri , seperti yang termuat dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.8 Th 1974 adalah sebagai berikut:

“Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan”.(1992;149)

Jadi pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara harus diupayakan peningkatan daya gunanya dan kemampuannya bagi upaya terwujudnya hasil kerja dan pelaksanaan kerja yang lebih tinggi kualitasnya.

Upaya peningkatan kualitas kerja yang tinggi dikalangan pegawai negeri dapat dicapai dengan adanya semangat kerja yang tinggi atau dengan kata lain semangat kerja yang tinggi mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja menurut Fred N. Kerlinger adalah sebagai berikut:

“Semangat kerja yaitu sikap kejiwaan dan perasaan dari individu-individu atau kelompok terhadap lingkungan kerjanya. Yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, sedang sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka di dalam setiap kerjasama”.(1987;193)

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau pegawai terhadap lingkungan kerja dimana pegawai tersebut mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya bagi kepentingan organisasi.

Namun tidak selalu demikian kenyataannya karena kekurangsempurnaan dalam pelaksanaan tugas pegawai negeri selalu ada, seperti ketika penulis

mengadakan pra penelitian atau survey pendahuluan di daerah penelitian yaitu kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, penulis menjumpai kurangnya tingkat disiplin dan kerja sama dalam melaksanakan tugas, hal ini berarti menyebabkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak selesai tepat pada waktunya. Serta dijumpai kurangnya tingkat disiplin pegawai yaitu masih tingginya tingkat absensi pegawai pada pelaksanaan apel pagi yang telah ditentukan. Keterlambatan laporan kegiatan rutin pegawai seperti terlihat pada tabel I berikut:

TABEL I
Penyerahan Laporan Kegiatan

No	Seksi	Batas Tanggal	Laporan		
			Sebelum tanggal	Tepat Tanggal	Setelah tanggal
1.	Pelayanan Kesehatan	10	16,7%	58,3%	25%
2.	Penc. & Pemberantasan Penyakit	10	8,3%	58,3%	33,3%
3.	Penyehatan Lingkungan	10	16,7%	50%	33,3%
4.	Kesehatan Keluarga	10	8,3%	75%	16,7%
5.	Penyuluhan Kes. Masy.	10	16,7%	50%	33,3%

Sumber: Dinas Kesehatan daerah Kabupaten Jember, data diolah penulis

mengadakan pra penelitian atau survey pendahuluan di daerah penelitian yaitu kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, penulis menjumpai kurangnya tingkat disiplin dan kerja sama dalam melaksanakan tugas, hal ini berarti menyebabkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak selesai tepat pada waktunya. Serta dijumpai kurangnya tingkat disiplin pegawai yaitu masih tingginya tingkat absensi pegawai pada pelaksanaan apel pagi yang telah ditentukan. Keterlambatan laporan kegiatan rutin pegawai seperti terlihat pada tabel I berikut:

TABEL I
Penyerahan Laporan Kegiatan

No	Seksi	Batas Tanggal	Laporan		
			Sebelum tanggal	Tepat Tanggal	Setelah tanggal
1.	Pelayanan Kesehatan	10	16,7%	58,3%	25%
2.	Penc.& Pemberantasan Penyakit	10	8,3%	58,3%	33,3%
3.	Penyehatan Lingkungan	10	16,7%	50%	33,3%
4.	Kesehatan Keluarga	10	8,3%	75%	16,7%
5.	Penyuluhan Kes. Masy.	10	16,7%	50%	33,3%

Sumber: Dinas Kesehatan daerah Kabupaten Jember, data diolah penulis

Keterangan:

Keterangan derajat keberhasilan yaitu:

- a. - 24,99% dikategorikan kurang
- b. 25% - 49,99% dikategorikan cukup
- c. 50% - 74,99% dikategorikan baik
- d. 75% - 100% dikategorikan sangat baik

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa yang melaporkan kegiatan rutin dari masing-masing seksi atau bagian yang tepat tanggal dan sebelum tanggal berjumlah rata-rata 71,66% yang dikategorikan baik.,tetapi masih perlu peningkatan dalam melaksanakan tugas. Dari sini dapat dilihat bahwa masih adanya keterlambatan atau penundaan waktu dalam memberi laporan masih terjadi. Ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja.

Selain itu semangat kerja pegawai dapat dilihat pula pada tingkat disiplin pegawai. Dalam hal ini A.R. Manihuruk mengatakan bahwa unsur-unsur disiplin pegawai negeri adalah, melaksanakan segala keharusan dan menjauhi segala larangan, mentaati ketentuan jam kerja, kerajinan dalam melaksanakan tugas, ketaatan dalam melaksanakan perintah atasan yang berwenang dan loyalitas terhadap dinas dan atasan,sesama dan terhadap bawahan(1977;28)

Pendapat ini diperkuat dengan pendapat Alfred R. L. "Semangat kerja yang buruk dapat dilihat dengan adanya absensi yang tinggi dan pemindahan karyawan yang sering, jumlah kecelakaan yang besar dan menggerutu dimana-mana".(1984;52)

Berdasarkan pengamatan dan informasi yang penulis peroleh dari beberapa pegawai mengenai disiplin ketaatan dalam kewajiban di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember belum menunjukkan danya semangat kerja yang tinggi, yaitu masih adanya pegawai yang terlambat pada pelaksanaan apel pagi, sehingga

masih adanya pegawai yang kadang-kadang mentaati peraturan dan tata tertib. Untuk dapat melihat jumlah absensi apel pagi dapat dilihat pada tabel II berikut:

Tabel II
Jumlah Absensi Apel Pagi Pegawai
Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember
Periode Jan 2000 – Des 2000

No	Bulan	Absensi Apel Pagi		Rata-rata/Jan- Des
		Jumlah	Prosentase	
1.	Januari	12	11,4%	15,85%
2	Februari	16	15,5%	
3	Maret	21	20%	
4	April	11	10,5%	
5	Mei	10	9,5%	
6	Juni	17	16,2%	
7	Juli	18	17,1%	
8	Agustus	21	20%	
9	September	23	21,9%	
10	Oktober	19	18%	
11	Nopember	14	13,3%	
12	Desember	18	17,1%	

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, data dioleh penulis.

Dari tabel II diatas dapat diketahui bahwa rata-rata absensi aapel pagi tang cukup tinggi antara bulan Januari-Desember 2000 yaitu 15,85%, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya tingkat disiplin atau ketaatan pegawai dalam mematuhi atau mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku sehingga dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya sering terlambat atau belum mencapai optimal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh A.Mangun Mardjana bahwa, "Jika rata-rata tingkat absensi lebih dari 3%, maka termasuk tinggi".(1986:85)

Dalam menganalisa kondisi semangat kerja pegawai, penulis tidak meninjau semua aspek dari para bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada dasarnya kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yang ada di lingkungan organisasi tersebut yang membentuk kesatuan sistem organisasi, seperti faktor koordinasi, perencanaan, penyusunan pegawai, pembinaan kerja, motivasi pimpinan maupun faktor pengawasan serta faktor lainnya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Soewarno Handayaaningrat sebagai berikut:

“Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen, disamping fungsi perencanaan, penyusunan pegawai, pembinaan kerja, koordinasi dan pengawasan”.(1989;119)

Dalam suatu organisasi tidak dapat dipungkiri lagi bahwa dalam mencapai tujuannya ada gejala yang menyimpang dalam pelaksanaann tugasnya. Dari pengamatan penulis di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember nampak bahwa dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab para pegawai adanya gejala-gejala yang mempengaruhi sikap dan perilakunya diantaranya adalah:

- Masih kurang adanya komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan pegawai, yang berarti pemberian informasi, saran dan tanggapan pegawai dalam proses pembuatan keputusan dan perencanaan terutama yang menyangkut diri dan pekerjaannya belum tersalurkan dengan baik, sehingga kadang-kadang pegawai merasa kurang diikut sertakan dalam proses pembuatan keputusan dan perencanaan.
- Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan atau ketentuan yang berlaku di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember baik dalam bentuk ketidak berhasilan melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab atau dalam hal melakukan tindakan yang tidak seharusnya dilakukan pegawai, ini berarti kurangnya tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.

Gejala-gejala tersebut merupakan gejala kurang adanya motivasi dengan kata lain motivasi merupakan salah satu cara atau upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai secara optimal dan dengan motivasi tersebut diharapkan dapat mempengaruhi para pegawainya untuk ikut serta dan bertanggung jawab terhadap



suatu pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito sebagai berikut:

“Agar para pekerja atau pegawai bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah, maka cara-cara yang dapat dilakukan adalah dengan jalan melaksanakan motivasi pada pekerja atau pegawai”.(1986;142)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan motivasi pimpinan sangat berpengaruh sekali dalam membina, mendorong atau menggerakkan pegawai dalam menggugah atau meningkatkan semangat kerja pegawai.

Dalam organisasi motivasi mutlak sangat diperlukan karena dengan motivasi seorang pimpinan organisasi akan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala daya agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Berkenaan dengan hal itu, maka Buchari Zaitun mengatakan sebagai berikut:

“Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi daya manusia dengan jalan meimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, meningkatkan antusiasme kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok”.(1984;43)

Sedangkan Sarwoto memberikan pengertian motivasi sebagai berikut:

“Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) pekerja pada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi dan dorongan kepada orang-orang lain untuk bekerja lebih baik”.(1981;135)

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa motivasi pimpinan adalah proses pemberian motif atau dorongan bekerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya agar tercapai tujuan organisasi.

Bagi seorang pimpinan tidaklah mudah dalam menentukan motivasi apa yang sesuai dengan kondisi pegawai bawahannya. Untuk itu diperlukan kejelian dalam memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya. Sedangkan hal-hal yang perlu diperhatikan pimpinan dalam memberikan motivasi menurut Sarwoto adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan elemen manusia dalam tindakan manajerial serta masalahnya;
2. Mencari keterangan tentang kebutuhan apa yang dibutuhkan setiap pekerja dan memenuhi kebutuhan itu;
3. Memperhatikan kepentingan kelompok yang ikut serta”(1983;8)

Apabila hal-hal tersebut diatas diperhatikan oleh seorang pimpinan dalam memberi motivasi, maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Winardi sebagai berikut:

“Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan orang tersebut”.(1990;326)

Dari pengertian tersebut jelas bahwa, dalam rangka penyelenggaraan motivasi atau pemberian dorongan oleh pimpinan kepada pegawai agar mau bekerja dengan sebaik-baiknya, maka seorang pimpinan terlebih dahulu harus memahami dan memberikan pemuasan atas kebutuhan-kebutuhan tersebut. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Sarwoto sebagai berikut:

“Setiap orang bekerja karena didorong oleh suatu kebutuhan untuk memuskan keinginan, karena motivasi harus diarahkan oleh dorongan masing-masing pekerjaan maka motivasi harus selaras dengan kebutuhan masing-masing individu. Dengan kata lain motivasi harus membantu kearah terpenuhnya kebutuhan serta aspirasi masing-masing pekerja”.(1981;150)

Pendapat ini senada dengan yang dinyatakan oleh Wahjosumidjo sebagai berikut:

“Adapun yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujaun, pada akhirnya harus dapat memberikan

kepuasan kepada bawahan. Kepuasan itu sendiri dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada dalam diri setiap bawahan dapat terpenuhi".(1985;179)

Seorang pimpinan dalam mendorong atau memotivasi dan menggerakkan pegawainya agar mau bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak cukup dengan memerintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan, namun yang tidak kalah pentingnya adalah mengupayakan adanya pemenuhan kebutuhan pegawai bawahannya secara memadai.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Hubungan antara Motivasi Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai"

(Suatu studi tentang hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan daerah Kabupaten Jember)

1.2 Perumusan Masalah

Dalam setiap kegiatan penelitian ilmiah perlu adanya perumusan masalah secara jelas dan tegas, sehingga penelitian lebih mudah dalam mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Sedangkan masalah dalam penelitian menurut Winarno Surachman adalah sebagai berikut:

"Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat dirasakan sebagai suatu rintangan yang mesti dilalui (dengan jalan mengatasi) apabila kita ingin berjalan terus".(1982;34)

Agar masalah mempunyai arti yang jelas maka masalah tersebut harus memenuhi beberapa syarat seperti diungkapkan oleh A.A. Loedin yaitu:

1. Menunjukkan hubungan dua variabel atau lebih;
2. persoalan harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas untuk memudahkan dituangkan dalam kalimat tanya;
3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empirik".(1976;11)



Berpijak pada uraian diatas, maka penulis mengambil masalah dengan menghubungkan dua variabel yaitu motivasi pimpinan dan semangat kerja pegawai sebagai anggota organisasi, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan hasil dari adanya segala kegiatan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

“Adakah hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember?”

Dalam penelitian ini yang penulis maksud dengan anggota organisasi adalah semua pegawai negeri yang ada di kantor Dinas Kesehatan daerah Kabupaten Jember dan berkedudukan di bawah kepala dinas.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam pembuatan suatu karya ilmiah harus mempunyai tujuan, karena tanpa adanya tujuan tersebut suatu karya ilmiah tidak akan bermanfaat. Dengan adanya suatu tujuan yang pasti suatu penelitian akan dapat menjembatani dunia konsep dan dunia empiris.

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Daerah kabupaten Jember.
2. Penelitian dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sebagai syarat kelengkapan untuk meraih gelar sarjana.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif dalam usaha-usaha pembinaan dan pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang berkepentingan dalam menumbuh kembangkan semangat kerja pegawai di lingkungan kerja organisasi.
3. Sebagai sumbangan pemikiran penulis pada instansi yang bersangkutan dalam meningkatkan kualitas instansi yaitu melalui peningkatan semangat kerja pegawai.

1.4 Konsepsi Dasar

Dalam setiap penelitian sangatlah penting fungsi dari konsepsi dasar dimana konsepsi dasar merupakan suatu pandangan teoritis sebagai dasar dalam memecahkan masalah. Oleh karena itu konsepsi dasar harus berpijak pada teori-teori dan konsep-konsep yang dapat dipertanggung jawabkan yang berhubungan dengan permasalahan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan teori atau konsep menurut Sofyan Effendi adalah sebagai berikut:

“Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara otomatis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”.(1989;37)

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan teori tidak lain merupakan suatu konsep yang saling berkaitan atau suatu pernyataan, definisi yang tersusun secara sistematis dalam suatu lapangan studi tertentu mengenai hubungan gejala yang satu dengan yang lain atau menunjukkan adanya suatu hubungan antar konsep.

Sedangkan pengertian konsep dikatakan pula oleh Sofyan Effendi adalah sebagai berikut:

“Konsep adalah abstraksi dari suatu fenomena yang dirumuskan atas generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu”.((1989;34)

Adapun mengenai konsepsi dasar J. Supranto mengatakan sebagai berikut:

“Konsepsi dasar merupakan suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari penilaian dan pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau sesuatu pemecahan dari persoalan yang perlu diteliti. Tujuannya ialah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah penemuan atau peristiwa”.(1986;11)

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa konsepsi dasar merupakan pandangan teoritis sebagai dasar pemikiran kita guna pemecahan masalah yang diteliti. Oleh karena itu konsepsi dasar harus berpijak pada teori-teori dan konsep yang dapat dipertanggung jawabkan yang berhubungan dengan permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini penulis mengetengahkan dua variabel yaitu:

1. Variabel X (variabel pengaruh), yaitu motivasi pimpinan Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember;
2. Variabel Y (variabel terpengaruh), yaitu semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember;

Yang selanjutnya konsep motivasi pimpinan penulis jadikan variabel pengaruh (X) dan konsep semangat kerja penulis jadikan variabel terpengaruh (Y).

1.4.1 Konsep Motivasi Pimpinan

Dalam kehidupan organisasi harus diakui kedudukan seorang pimpinan sangat penting dan menentukan, dikatakan demikian karena seorang pimpinan adalah penggerak dari segenap potensi organisasi yang ada terutama unsur manusia dan seorang pimpinan akan selalu bekerja sama dengan anggota organisasi lainnya

dalam rangka mencapai tujuan. Berkaitan dengan hal ini, peran seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi atau mengarahkan bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka mau dan dengan suka rela memberikan yang terbaik dalam dirinya pada waktu bekerja. Seperti dalam bentuk tindakan-tindakan atau perilaku yang positif, bekerja dengan penuh kesungguhan dan sesuai dengan batas-batas yang telah ditentukan, menyumbangkan kemampuannya, produktifitas kerja yang tinggi. Dalam hal ini seorang pimpinan tidak hanya dituntut bisa memberikan dan membagi tugas kepada pegawainya, namun sebagai penyelenggara tugas kegiatan manajemen dalam mengelola segenap potensi organisasi, maka salah satu tugas penting yang harus dilakukan adalah menyelenggarakan kegiatan motivasi terhadap pegawainya. Melalui proses motivasi ini akan dapat diharapkan pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan motivasi, Sarwoto memberikan pengertian sebagai berikut:

“Motivasi merupakan proses pemberian motif atau penggerak pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik”.(1986;136)

Penerapan motivasi pada dasarnya dikembangkan dari teori-teori motivasi yang dituangkan oleh Abraham Maslow dalam bukunya “Motivation and Personality”. Pada dasarnya motivasi dapat dilakukan dengan pemuasan kebutuhan. Abraham Maslow mengklasifikasikan kebutuhan tersebut dalam lima hirarkhi kebutuhan (five Hierarchy of Needs) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis;
2. kebutuhan rasa aman perlindungan fisik, mendapat pekerjaan, jaminan hari tua dan lain-lain ;
3. Kebutuhan sosial kebutuhan bergaul , diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga dan lain-lain;
4. Kebutuhan harga diri untuk memuaskan egonya;
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri untuk memuaskan diri mengembangkan segenap potensi diri, bakat dan kemampuan, berkreasi dan lain-lain”.(1990;70)

Dari kelima kebutuhan tersebut, kebutuhan yang pertama merupakan kebutuhan material. Sedangkan kebutuhan yang kedua sampai kelima merupakan kebutuhan non material. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Sondang P.Siagian yang menyebutkan kebutuhan-kebutuhan dari para pegawai atau anggota organisasi sebagai berikut:

“Kebutuhan anggota organisasi selain kebutuhan yang bersifat material seperti sandang, pangan dan papan juga paling sedikit ada sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan motivasi yang harus dipuaskan dan harus mendapat perhatian dari setiap pimpinan dalam organisasi, antara lain:

1. Kondisi kerja yang baik;
2. Perasaan diikutsertakan; ✓
3. Cara mendisiplinan yang manusiawi; ✓
4. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik; ✓
5. Kesetiaan pimpinan kepada para bawahan;
6. Promosi dan perkembangan bersama organisasi;
7. Pengertian yang bersifat simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan;
8. Keamanan pekerjaan;
9. Tugas pekerjaan yang bersifat menarik”.(1988;63-69)

Segala jenis kebutuhan seperti diatas perlu diusahakan pemenuhannya oleh seorang pimpinan kepada pegawainya agar mereka bekerja dengan penuh semangat. Apabila tidak dipenuhi dapat menimbulkan perilaku atau tindakan yang negatif atau deskriptif. Menurut Sondang P.Siagian perilaku atau tindakan yang negatif tersebut adalah sebagai berikut:

1. Para anggota organisasi akan menunjukkan perilaku yang negatif misalnya sering mangkir, keghairahan kerja dan produktifitas rendah, adanya tuntutan yang sukar diterima akal sehat dan tindakan lainnya. Artinya perilaku mereka adalah perilaku yang merugikan;
2. Tindakan para anggota organisasi ditujukan kepada pemuasan kebutuhan dan kepentingan pribadi. Artinya mereka melakukan tindakan yang merugikan organisasi tetapi secara pribadi mungkin menguntungkan”.(1984;159)

Berpijak dari pendapat diatas, karena demikian sentralnya posisi manusia dalam organisasi, para manajer atau pimpinan organisasi harus memberikan teknik dan metode pemotivasian para anggota organisasi agar mereka mau dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya.

Selanjutnya dalam penulisan ini sesuai dengan judul, maka untuk mendorong atau menggerakkan pegawainya, seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sehubungan dengan ini, Drs.M.Manullang mengemukakan pendapatnya bahwa “Motivating atau pendorong kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai dengan yang dikehendaki oleh seorang manajer kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna”.(1981;13)

Berkaitan dengan lokasi penelitian yang penulis lakukan di Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, maka pemberian motivasi pimpinan lebih bersifat non material. Dari sembilan jenis kebutuhan non material seperti di kemukakan Sondang P.Siagian diatas, penulis hanya menggunakan tiga jenis kebutuhan sebagai faktor motivasional yang harus mendapat perhatian. Ketiga jenis kebutuhan tersebut diantaranya adalah perasaan diikutsertakan (pengikut sertaan pegawai), cara pendisiplinan yang manusiawi dan pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik. Adapun alasan penulis mengambil tiga jenis kebutuhan tersebut karena motivasi pimpinan Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember lebih banyak dikembangkan dan didasarkan pada kegiatan pemuasan ketiga kebutuhan diatas.

Dengan berpijak pada pengertian diatas, maka aktivitas manajemen yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan adalah sebagai berikut:

1.4.1.1 Pengikutsertaan pegawai

Pada dasarnya setiap anggota suatu organisasi tidak ingin merasa dikucilkan. Mereka selalu ingin tampil dalam segala kegiatan organisasi, terlebih lagi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan pekerjaannya. Pengikutsertaan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan pekerjaannya ini penting sekali dan hal ini dapat menimbulkan rasa tanggung jawab atas penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Sondang P.Siagian sebagai berikut:

“Pengikutsertaan anggota organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk pengikutsertaan itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberi informasi, didorong memberikan saran-saran dan sebagainya”.(1989;153)

Seorang pimpinan yang salah satu tugasnya mengambil keputusan atas tugas-tugas atau pekerjaan yang dikerjakan pegawainya dan dalam rangka memotivasi pegawainya agar mau bekerja dengan sebaik-baiknya, maka sangat tepat bila diikutsertakan atau memberikan kesempatan kepada pegawainya dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut diri dan pekerjaannya.

Adapun seorang pegawai merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi, maka ia akan mempunyai rasa tanggung jawab yang terhadap pelaksanaan tugas serta lebih bersemangat dalam mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P.Siagian bahwa:

“Apabila ditinjau dari segi operasional dan motivasional, maka pentingnya keikutsertaan itu merupakan hal yang amat penting dalam rangka menumbuhkan rasa tanggung jawab yang semakin besar dalam pelaksanaan tugas”.(1991;64)

1.4.1.2 Cara Pendisiplinan Yang Manusiawi

Sebagai manusia biasa para pegawai tidak pernah luput dari kekurangan, kelemahan, kekhilafan dan bahkan kesalahan baik disengaja maupun tidak. Dalam

kehidupan organisasi pegawai menyadari bahwa sudah menjadi kewenangan dan kewajiban dari seorang pimpinan untuk melakukan tindakan pendisiplinan terhadap pegawainya yang melakukan kesalahan, melanggar peraturan organisasi ataupun tidak berhasil memenuhi persyaratan kerja yang dituntut oleh jabatan. Pengertian kedisiplinan menurut Alex S. Nitisemito adalah sebagai berikut:

“Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak”. (1991;199)

Dari pengertian diatas, maka pendisiplinan yang manusiawi dapat diartikan sebagai tindakan pimpinan dalam menanggapi suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dilakukan secara manusiawi.

Dalam kehidupan organisasi, setiap pegawai yang melakukan pelanggaran ataupun tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan organisasi, tentunya dikenakan hukuman oleh pimpinannya. Namun demikian tindakan pemberian hukuman oleh pimpinan diharapkan tidak sewenang-wenang. Artinya pimpinan didalam melakukan pendisiplinan atau menjatuhkan hukuman perlu memperhatikan berat ringannya kesalahan yang dilakukan oleh bawahannya dengan tidak mengabaikan aspek-aspek manusiawi. Adapun menurut Sondang P. Siagian adalah sebagai berikut:

“Cara pendisiplinan yang manusiawi adalah suatu pengambilan tindakan disiplin yang dilakukan secara manusiawi yang berupa perlakuan secara obyektif dalam arti jelas ditunjukkan kesalahan yang telah diperbuat atau perbuatan yang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku, hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat, teknik pendisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang, serta bersifat mendidik dan tindakan disiplin yang tidak dilakukan secara emosional”. (1991;65)

Adanya pendisiplinan secara manusiawi oleh pimpinan kepada pegawainya sebagai suatu syarat yang harus dipenuhi, mengingat tujuan pemberian hukuman atau sanksi tersebut tidaklah semata-mata untuk membuat bawahan jera, tetapi

sekaligus juga diharapkan tumbuh kesadaran dalam diri pegawai yang melanggar peraturan tersebut untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasinya.

Kemudian, pentingnya hubungan cara pendisiplinan yang manusiawi dengan semangat kerja menurut Sondang P.Siagian adalah bahwa:

“Pendisiplinan yang manusiawi sangat memperhatikan semangat kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa diperlakukan dengan baik sesuai martabatnya, sehingga bila melakukan kesalahan melaksanakan tugas, pegawai selalu berusaha memperbaiki pelaksanaan tugasnya dengan semangat kerja yang baik”.(1991;66)

Dari uraian-uraian di atas jelas bahwa pegawai memang selalu menginginkan agar kesalahan-kesalahannya yang dilakukan di dalam tugasnya diberi sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.

1.4.1.3 Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik

Dalam kehidupan manusia selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan, salah satu diantaranya yaitu kebutuhan akan harga diri. Bilamana kebutuhan akan harga diri pegawai dapat dipenuhi maka akan timbul gejala-gejala yang baik pada diri pegawai. Seperti perasaan percaya diri, lemah, putus asa, takut dan pemalu. Bila perasaan-perasaan seperti itu sudah timbul dalam diri pegawai maka mereka tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri pegawai, dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai atas pelaksanaan tugasnya dengan baik.

Pemberian penghargaan itu dapat berupa piagam, kenaikan pangkat atau ucapan “selamat” serta pujian secara langsung. Adapun yang dimaksud pemberian penghargaan menurut Sondang P.Siagian adalah sebagai berikut:

“Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik adalah suatu tindakan pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, baik yang berupa pujian yang dinyatakan dengan kata-kata, pujian yang dinyatakan dengan tertulis dalam bentuk piagam dan sejenisnya serta percepatan kenaikan pangkat dan yang lainnya bagi mereka yang mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik”.(1991;65)



Sedangkan pentingnya pemberian penghargaan ini menurut Moekijat adalah sebagai berikut:

“Pemberian penghargaan akan dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestasi, kekuasaan dan kontrol”.(1985;218)

Pemberian penghargaan ini disamping memberikan kepuasan bagi pegawainya juga bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Perlu diingat oleh pimpinan bahwa pemberian penghargaan itu harus secepatnya diberikan kepada yang bersangkutan karena kalau ditunda-tunda akan mengurangi arti dari penghargaan itu sendiri. Apabila penghargaan itu berupa kenaikan pangkat kalau tidak diberikan tepat pada waktunya jelas akan membuat kecewa pegawai.

1.4.2 Konsep Semangat Kerja

Seseorang atau pegawai dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi, pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja maupun pendorong pegawai. Menurut Alex S. Nitisemito bahwa:

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.(1986;160)

Jadi semangat kerja seseorang dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok sebagaimana dikatakan oleh Moekijat bahwa:

“Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut mempunyai moril yang tinggi, apabila orang-orang suka membantah, menyakiti hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan dan tidak tenang maka keadaan mereka dapat digambarkan mempunyai moril yang rendah dihubungkan dengan ketidak tenang atau kegelisahan”.(1989;130)

Pegawai yang mempunyai semangat tinggi, kemungkinan untuk memberikan sumbangan yang besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya

pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah tidak bisa diharapkan sumbangannya yang optimal bahkan dapat merugikan organisasi.

Dalam organisasi, semangat kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Apabila semangat kerja pegawai meningkat, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Absensi akan dapat diperkecil sekecil mungkin serta bekerja dengan santai akan dapat di hindari. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna apabila pegawai-pegawainya tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu perlu ditumbuhkan kegairahan kerja, semangat kerja pada pegawai sehingga mereka akan disiplin, mau bekerja sama dan bertanggungjawab atas tugas-tugasnya dan tercapai kepuasan dalam bekerja.

Berkaitan dengan semangat kerja, maka sebagai pengukuran variable semangat kerja penulis menekankan pada pendapat Moekijat, yang mengemukakan bahwa:

“Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan atau loyalitas,kerjasama, ketaatan dalam kewajiban atau disiplin”.(1975;145)

Berdasarkan pendapat Moekijat, maka dalam penulisan ini yang menjadi indikator semangat kerja adalah:

1. Kesetiaan atau loyalitas;
2. Kerjasama;
3. Ketaatan dalam kewajiban atau disiplin.

1.4.2.1 Kesetiaan atau loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan ikut memiliki,maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar pegawai bawahannya mempunyai raasa kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi dan pimpinannya.Seperti dikatakan oleh Bedjo Siswanto bahwa,”...dengan tingkat loyalitas atau kesetiaan yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang besar”.(1987;232)

Pengertian kesetiaan menurut G.Kartasapoetra adalah sebaga berikut:

“Kesetiaan adalah sikap dan tingkah laku dari seorang pegawai terhadap pimpinannya, dimana dengan sikap dan tingkah laku tersebut melakukan sesuatu yang dikehendaki pimpinannya secara sukarela”.(1989;35)

Dari pengertian diatas, jelas bahwa kesetiaan dapat disimpulkan sebagai sikap dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya selalu dikerjakan secara sukarela dan penuh rasa tanggungjawab. Kesetiaan pegawai, seperti dikatakan oleh G.Kartasapoetra dapat dilihat dari:

1. Ketaatan pegawai dalam melaksanakan setiap perintah pimpinan;
2. Pengorbanan kepentingan pribadi pegawai demi kepentingan organisasi”.(1989;38)

1.4.2.2 Kerjasama

Dalam suatu organisasi kerjasama merupakan hal yang mutlak dipelukan antara orang yang satu dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. H.Nainggolan memberikan pengertian kerjasama sebagai berikut:

“Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain, dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.(1985;105)

Lebih lanjut Sondang P. Siagian mengemukakan tentang kerjasama yaitu:

“Demi tercapainya tujuan organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna serta bebas dari berbagai pemborosan tidak cukup dengan tersedianya tenaga kerja yang ahli dan terampil dalam bidang-bidang pelaksanaan tugas masing-masing, keahlian dan ketrampilan tersebut masih harus didasari oleh semangat kerjasama yang intim”.(1985;75)

Dari pendapat diatas dapat ditunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama dengan orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi, maka tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Berkaitan dengan kerjasama ini dikatakan oleh Winardi bahwa kerjasama itu dapat dilihat dari:

1. Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan maka yang didasarkan untuk mencapai tujuan bersama;
2. Kesiediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya;
3. Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi".(A.Taufik I.R.,1987;159)

1.4.2.3 Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban

Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap suatu aturan yang ada hubungannya dengan tugas pekerjaan yang dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Moekijat pengertian disiplin adalah sebagai berikut:

"Disiplin adalah kesanggupan seorang pegawai untuk bertanggung jawab mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan".(1984;116)

Tentang disiplin D.S.Widodo mengatakan bahwa,"Disiplin sama dengan taat dan patuh pada peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi dan lain-lain yang dinyatakan berlaku untuk sekelompok orang tertentu".(1984;22). Dari pendapat ini dapat diketahui bahwa disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan keputusan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai dengan disiplin yang tinggi akan mempunyai sifat taat dan patuh terhadap peraturan dan keputusan yang berlaku dan sanggup untuk tidak melanggarnya. Sedangkan seorang pegawai dapat dikatakan disiplin apabila menunjukkan tindakan-tindakan yang mana menurut Alfred R. Lateiner diterangkan sebagai berikut:

"Melaksanakan tugas baik itu tugas dari atasan langsung atau tidak, ada kesanggupan untuk mengerjakannya dan apabila mereka mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi terdapat apabila karyawan datang ditempat dengan teratur dan tepat waktunya, berpakaian seragam dengan rapi dan baik, menggunakan bahan-bahan atau perlengkapan kerja dengan hati-hati dan apabila menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau

organisasi serta apabila menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang tinggi dengan baik".(1989;72)

Sedangkan disiplin dari pegawai dapat diukur melalui beberapa hal yang menurut F.N. Kerlinger adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja;
2. Kepatuhan karyawan pada perintah atau instruksi dari atasan serta taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku;
3. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh instansi".(1987;161)

Menegakkan suatu disiplin terhadap karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi sangat penting, sebab dengan disiplin yang tinggi diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan akan ditaati oleh pegawai. Disiplin bagi pegawai juga dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

1.4.3 Teori Yang Menghubungkan Antara Motivasi Dengan Semangat Kerja

Berhasilnya pelaksanaan tugas pekerjaan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari semangat kerja pegawai sebagai anggota organisasi. Sedangkan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi ini tergantung pada pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Dalam kaitan inilah maka peran pimpinan dalam organisasi sangat menentukan. Pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar menghantarkan organisasi mencapai tujuan, karena itu pimpinan harus dapat mengarahkan tindakan-tindakan bawahannya sedemikian rupa sehingga organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini pimpinan juga harus bisa melakukan pemenuhan atas kebutuhan pegawainya. Pemenuhan kebutuhan ini bisa dilakukan pimpinan dengan pemberian motivasi yang tepat kepada setiap pegawainya. Sehubungan dengan hal ini Sondang P.Siagian mengemukakan pendapatnya bahwa, "Yang jelas dengan motivasi yang tepat kepada para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal

“mungkin dalam melaksanakan tugas”.(1993;28). Jadi dapatlah dimengerti bahwa pemberian motivasi yang tepat oleh pimpinan pada hakekatnya merupakan kegiatan kearah pemuasan kebutuhan pegawainya. Buchari Zaitun mengatakan bahwa, “Masalah motivasi yang dihadapi oleh setiap pimpinan organisasi ialah bagaimana memberikan tingkat kepuasan yang memadai kepada setiap anggota organisasi yang berada dibawah pimpinannya”.(1986;46)

Dari pendapat diatas dapatlah dimengerti bahwa dengan adanya proses motivasi berarti adanya pemuasan kebutuhan pegawai dan hal ini berpengaruh pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mereka akan mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan batas-batas yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini dikatakan oleh Buchari Zaitun sebagai berikut:

“Dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batas-batas yang ditetapkan”.(1986;43)

Selanjutnya ditegaskan oleh Alex S.Nitisemito sebagai berikut:

“Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilakukan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan”.(1980;31)

Dari pernyataan diatas, jelas bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan akan dapat mendorong kemauan kerja dari pegawainya, dimana pegawai akan bekerja sesuai dengan batas atau keinginan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian pemberian motivasi oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sehubungan dengan hal ini Prajudi Atmosudirdjo mengatakan sebagai berikut:

“Dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan berarti juga pemuasan akan kebutuhan pegawai, yang akhirnya mampu menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik. Tanpa motivasi, gairah dan semangat kerja pegawai dengan sendirinya tidak ada”.(1986;35)



Dari pendapat diatas, jelas bahwa antara motivasi dan semangat kerja merupakan dua hal yang tidak bisa dilepaskan begitu saja. Hal senada juga dikatakan oleh Alex S.Nitisemito sebagai berikut:

“... untuk dapat mendorong agar para pekerja atau karyawan bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah, cara-cara yang dapat dilakukan adalah dengan jalan melaksanakan motivasi pada pekerja atau karyawan”.(1986;142)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan motivasi pimpinan sangat berpengaruh sekali dalam membina, mendorong atau menggerakkan pegawai bawahannya dan menggugah atau meningkatkan semangat kerja pegawai. Sehubungan dengan hal ini, Drs.M.Manullang mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Motivating atau pendorong kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melaksanakan kegiatan secara suka rela sesuai dengan yang dikehendaki oleh seorang mamajer kepada bawahan ditunjukkan agar bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna”.(1981;13)

Dari uraian diatas, jelas bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh pimpinan tidak lain adalah untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar pegawai tersebut lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna. Jadi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai sangat tergantung pada peran pimpinan untuk melakukan motivasi.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atas permasalahan dalam penelitian, jadi merupakan jawaban yang mendahului kenyataan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima jika sesuai dengan kenyataan dan ditolak jika tidak sesuai dengan kenyataan. Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi:

“Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrumen kerja dari teori. Sebagai hasil deduksi dari teori dari preposisi, hipotesis lebih spesifik sifatnya sehingga lebih siap untuk diuji secara empiris”.(1989;43)

“Suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat dinyatakan secara eksplisit maupun implisit”.(1989;43)

Dari pendapat diatas, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dengan kata lain dugaan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya yang menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Selanjutnya peranan hipotesis dalam suatu penelitian menurut Koentjoroningrat dapat diperinci sebagai berikut:

1. Memberikan tujuan yang tegas bagi penelitian;
2. Membantu dalam menentukan arah yang harus ditempuh dalam pembatasan ruang lingkup penelitian dengan memilih fakta-fakta yang harus menjadi pokok perhatian dan dengan menentukan fakta-fakta yang relevan;
3. Menghindarkan suatu penelitian yang tak terarah dan tak bertujuan dan pengumpulan data yang mungkin ternyata tidak ada hubungannya dengan masalah yang diteliti”.(1991;24)

Dari pendapat diatas bahwa hipotesis akan memberikan arah bagi pemecahan masalah bagi penelitian dan pengelompokan data dari informasi yang tepat untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang bersifat obyektif.

Untuk mempermudah penelitian dalam mengetahui hubungan motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember
2. H_a = Ada hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penuntun bagi peneliti dalam melakukan pengujian, karena definisi operasional merupakan petunjuk dalam mengukur variabel. Berknaan dengan hal itu Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi mengatakan sebagai berikut:

“Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.(1986;46)

Berdasarkan dari pedapat diatas maka definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penulisan skripsi ini dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Operasionalisasi variabel pengaruh (X) yaitu motivasi pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y) yaitu semangat kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.

1.6.1 Variabel Pengaruh (X) yaitu Motivasi Pimpinan

Motivasi pimpinan dalam penelitian ini adalah suatu proses kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam usaha mendorong atau mempengaruhi pegawainya agar mereka mau dan dengan ikhlas bekerja penuh semangat dan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan indikator-indikator yang dapat diukur adalah:

1. Pengikutsertaan Pegawai (X_1);
2. Cara pendisiplinan yang manusiawi (X_2);
3. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (X_3).

1.6.1.1 Pengikutsertaan Pegawai (X_1)

Pengikutsertaan pegawai merupakan suatu motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam

pengambilan keputusan sehingga saran, ide, informasi dari pegawai akan mempengaruhi terhadap hasil-hasil keputusan.

Pengikutsertaan pegawai dapat diukur melalui item-item sebagai berikut:

1. Pimpinan meminta informasi tentang segala sesuatu dari mereka dalam usaha membuat keputusan dan perencanaan;
2. Pimpinan meminta saran dan pendapat tentang keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan;
3. Pimpinan meminta tanggapan tentang keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan.

1.6.1.2 Cara Pendisiplinan yang manusiawi (X_2)

Cara pendisiplinan yang manusiawi merupakan suatu pengambilan tindakan disiplin yang dilakukan secara manusiawi yang berupa perlakuan secara obyektif, hukum yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis atau tidak yang dilakukan secara manusiawi dan teknik pendisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang serta bersifat mendidik.

Cara pendisiplinan yang manusiawi dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

1. Pimpinan melakukan pendisiplinan yang dilakukan secara obyektif dengan menunjukkan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku;
2. Pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat;
3. Pimpinan memberikan pendisiplinan dengan tidak merendahkan martabat pegawainya didepan teman kerjanya.

1.6.1.3 Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik (X_3)

Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik merupakan suatu tindakan pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawainya, piagam penghargaan dan sejenisnya, serta percepatan kenaikan pangkat bagi mereka yang mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik dapat diukur melalui item-item sebagai berikut:

1. Pimpinan memberikan penghargaan yang dinyatakan secara tertulis dan sejenisnya;
2. Pimpinan memberikan pujian yang dinyatakan dengan kata-kata;
3. Adanya percepatan kenaikan pangkat oleh pimpinan bagi pegawai yang melaksanakan tugasnya.

1.6.2 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Semangat Kerja Pegawai

Semangat kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sikap kejiwaan dan kesediaan dari individu-individu maupun kelompok yang ditunjukkan dengan adanya kegairahan kerja atau keinginan untuk bekerja lebih baik selaras dengan tujuan organisasi.

Dengan indikator-indikator yang dapat diukur adalah:

1. Kesetiaan atau loyalitas (Y_1)
2. Kerjasama (Y_2)
3. Disiplin atau ketaatan dalam kewajiban (Y_3)

1.6.2.1 Kesetiaan atau loyalitas (Y_1)

Kesetiaan atau loyalitas dalam penelitian ini adalah sikap dari pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya selalu di kerjakan secara sukarela dan penuh rasa tanggungjawab.

Kesetiaan atau loyalitas pegawai dapat diukur melalui item-item sebagai berikut:

1. Adanya ketaatan pegawai dalam mengerjakan setiap perintah atasan;
2. Adanya pengorbanan kepentingan pribadi pegawai demi kepentingan organisasi.

1.6.2.2 Kerjasama (Y_2)

Kerjasama merupakan rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang akan menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi kalau pekerjaan dikerjakan oleh masing-masing individu.

Kerjasama diantara pegawai dapat dihitung melalui item-item sebagai berikut:

1. Kesanggupan pegawai untuk saling membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan pelaksanaan tugas;
2. Kesiediaan pegawai untuk bekerja bersama dengan teman sekerja maupun dengan atasan mereka;
3. Adanya keaktifan di dalam semua kegiatan organisasi.

1.6.2.3 Disiplin atau ketaatan dalam kewajiban (Y_3)

Disiplin atau ketaatan dalam kewajiban merupakan kesanggupan seseorang pegawai untuk bertanggung jawab, mentaati segala peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Disiplin atau ketaatan dalam kewajiban pegawai dapat diukur melalui item-item sebagai berikut:

1. Kepatuhan pegawai dalam mentaati jam kerja;
2. Ketaatan pegawai pada peraturan dan tata tertib;
3. Kepatuhan pegawai bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan.

Selanjutnya untuk memudahkan pengukuran variabel-variabel yang terbagi dalam beberapa indikator diatas, maka dalam memberikan nilai atau skor pada item-item dari masing-masing indikator tersebut digunakan tiga jenjang pengukuran yaitu:

1. Jika menjawab sering, diberi skor 3;
2. Jika menjawab kadang-kadang, diberi skor 2;
3. Jika menjawab tidak pernah, diberi skor 1.

1.7 Metode Penelitian

Setiap penelitian hendaknya menggunakan metode-metode yang benar berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena metode-metode tersebut berfungsi sebagai landasan bergerak dalam mendapatkan data-data yang benar-benar obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh merupakan kesimpulan yang dapat diterima dan diakui secara ilmiah. Dalam kaitannya dengan metode penelitian ini maka dikatakan oleh Koentjoroningrat sebagai berikut:

“Metode adalah cara atau jalan, sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan”.(1989;7)

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian menurut Sutrisno Hadi adalah, “Sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan metode-metode ilmiah”.(1987;4)

Dari pendapat ini dapat diketahui bahwa metode penelitian merupakan suatu cara dalam memecahkan suatu masalah yang harus dilakukan dengan langkah-langkah yang benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian dapat menentukan bobot dan kualitas penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah:

1. Metode penentuan populasi;
2. Metode penentuan sampel;
3. Metode pengumpulan data;
4. Metode analisis data.

1.7 Metode Penentuan Populasi

Dalam suatu penelitian penentuan daerah penelitian daerah adalah sangat penting untuk menentukan populasinya. Adapun yang dimaksud populasi menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi adalah : “Keseluruhan dari unit analisa yang cirri-cirinya akan diduga”.(1985;108)

Sedangkan yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 105 orang.

1.7.2 Metode Penentuan Sampel

Dalam suatu penelitian tidaklah selalu perlu meneliti keseluruhan populasi, karena akan memakan biaya banyak dan waktu yang lama. Untuk itu digunakan seagian dari populasi yang dapat mewakili atau menggambarkan keseluruhan populasi. Hal ini dinyatakan oleh Winarno Surachmad sebagai berikut:

“Karena tidak mungkin menyelidiki selalu langsung menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penyelidikan ialah menemukan generalisasi yang berlaku secara umum, maka seringkali penyelidik terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sebuah sampel yang dipandang representatif terhadap populasi itu”.(1987;84)

Menurut Ida Bagus Matra dan Kastro pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat:

1. Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti;
2. Dapat menentukan presisi dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku (standart) dari taksiran yang diperoleh;
3. Sederhana sehingga mudah dilaksanakan;
4. Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya”.(1989;149)

Dari uraian diatas, maka peneliti menetapkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel proporsional random sampling. Hal ini dimaksudkan agar tiap-tiap bagian dapat terwakili, sehingga sampel menggambarkan populasi. Adapun penyebaran sampel tersebut untuk masing-masing bagian dapat dilihat dari tabel berikut ini:



Tabel III
Penyebaran Sampel Penelitian

No	Seksi/Bagian	Jumlah	Proporsi	Jumlah
1.	Tata Usaha	38 Orang	$\frac{38}{104} \times 30 = 10,96$	11 Orang
2.	Pelayanan Kesehatan	15 Orang	$\frac{15}{104} \times 30 = 4,32$	4 Orang
3.	Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit	15 Orang	$\frac{15}{104} \times 30 = 4,32$	4 Orang
4.	Penyehatan Lingkungan	13 Orang	$\frac{13}{104} \times 30 = 3,75$	4 Orang
5.	Kesehatan Keluarga	16 Orang	$\frac{16}{104} \times 30 = 4,61$	5 Orang
6.	Penyuluhan Kesehatan Masyarakat	7 Orang	$\frac{7}{104} \times 30 = 2,01$	2 Orang
	Jumlah	104 Orang		30 Orang

Sumber : Hasil Penelitian

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mencapai data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun teknik-teknik yang dipakai untuk menghimpun data adalah:

1. Teknik Observasi;
2. Teknik Dokumentasi;
3. Teknik Interview;
4. Teknik Kuesioner.

1.7.3.1 Teknik Observasi

Dalam penelitian ilmiah, observasi penting sekali sebab memungkinkan peneliti mengamati gejala-gejala atau fenomena yang terjadi pada obyek penelitian. Sutrisno Hadi mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Sebagai metode ilmiah observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki”.(1989;136)

Dengan teknik observasi, penulis berusaha untuk mendapat data-data pendukung yang di perlukan dalam penelitian.

1.7.3.2 Teknik Dokumentasi

Dokumentasi diperlukan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan memfokus mengenai gejala-gejala yang akan diteliti. Hal ini dikatakan Koetjoroningrat sebagai berikut:

“Pada umumnya data yang diteliti tercantum dalam berbagai jenis dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari permasalahan tertentu, antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi”.(1977; 66)

Pada penelitian ini penulis mengadakan pencatatan-pencatatan melalui dokumen yang ada di daerah penelitian, yaitu melalui laporan tertulis serta dokumen lainnya.

1.7.3.3 Teknik Interview atau wawancara

Winarno Surachmad mengatakan bahwa, “Interview menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek yang diteliti atau sampel”.(1990;74). Sedangkan mengenai wawancara I.Singarimbun mengatakan:

“Wawancara adalah salah satu bagian yang terpenting dari setiap survey. Tanpa wawancara Peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden. Wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi”.(1989;192)

Jadi dengan wawancara ini peneliti dapat memperoleh data dengan cara bertanya langsung kepada responden.

1.7.3.4 Teknik Kuesioner

Menurut Koentjoroningrat Kuesioner adalah sebagai berikut:

“Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau suatu bidang. Dengan kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden/orang-orang yang menjawab”.(1981;87)

Adapun daftar pertanyaan ini bersifat tertutup dalam arti disediakan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia.

1.7.4 Metode Analisa Data

Tahap menganalisa data merupakan suatu langkah yang sangat kritis dalam penelitian, peneliti harus menentukan pola atau metode analisis yang akan digunakan. Pemilihan pola ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Dalam mengolah data disini digunakan alat hitung statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun analisis data yang digunakan dalam menganalisa masalah ini adalah menggunakan Teknik Korelasi Rank Spearman dengan rumus:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sidney Siegel, 1992;253)

Rumus diatas digunakan hanya berlaku bila tidak terjadi rank kembar, apabila terjadi rank kembar maka digunakan rumus rank korelasi kedua yaitu:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2((\sum x^2)(\sum y^2))}$$

(Sidney Siegel, 1992;256)

Untuk:

$$\sum x^2 = \frac{N^2 - N}{12} - T_x$$

(Sidney Siegel, 1992;256)

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_y$$

(Sidney Siegel, 1992;256)

Sedangkan untuk mencari T_x dan T_y adalah:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Sidney Siegel, 1992;263)

dimana:

- r_s = Koefisien Rank Spearman
- N = Jumlah responden
- d = Selisih dari setiap pasang rank
- T = Jumlah variabel yang memiliki pangkat sama
- x = Variabel pengaruh
- y = Variabel terpengaruh

Langkah terakhir dari analisa Rank Spearman adalah pengujian taraf kepercayaan atau signifikansi. Adapun taraf signifikansi yang penulis tentukan adalah 0,5 atau taraf kepercayaan 5%. Sehingga apabila ternyata harga nilai hitung lebih besar dari harga nilai table maka hipotesa nihil ditolak dan hipotesa kerja diterima. Adapun rumus pengujiannya adalah:

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

BAB II DISKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian adalah merupakan suatu gambaran daerah atau lokasi, dimana penelitian ini dilaksanakan. Penggambaran lokasi daerah penelitian secara keseluruhan, dengan mengambil data sekunder sangat diperlukan terutama dalam rangka memperjelas dan memahami relevansi dari hasil pengumpulan data primer yang diperoleh di lapangan.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember mendasarkan diri pada Peraturan Daerah Kabupaten Jember No.77 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.

2.2 Letak Kantor

Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember terletak di kelurahan Patrang Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, tepatnya di Jalan Srikoyo I/3 Jember Telp0331-487577 Jember.

2.3 Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kesehatan Daerah

Dinas Kesehatan Daerah adalah unsur Pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten dibidang kesehatan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah dan dalam melaksanakan tugasnya dibidang teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Tugas Pokok

Dinas kesehatan mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah dibidang kesehatan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan kesehatan berdasarkan tata laksana, kebijakan dan peraturan perundangan yang berlaku. Dinas Kesehatan mengupayakan tercapainya Kabupaten Jember Sehat dengan cara menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, meningkatkan kesehatan lingkungan, serta memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau.

Adapun rincian tugas pokok tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan sistem Kesehatan;
 - perencanaan dan pengendalian pembangunan kesehatan serta pengaturan pengorganisasian sistem kesehatan;
 - penyelenggaraan sistem informasi kesehatan, sistem kewaspadaan pangan dan gizi, serta penelitian oengembangan kesehatan.
- b. Pengembangan Tanaga Kesehatan;
 - penyelenggaraan bimbingan pengendalian pendidikan tenaga kesehatan dan pendidikan pelatihan kesehatan;
 - pendayagunaan tenaga kesehatan.
- c. penyelenggaraan Pelayanan Medik;
 - penyelenggaraan pelayanan medik dasar dan rujukan serta pelayanan penunjang medik;
 - bimbingan dan pengendalian pelayanan medik dasar dan rujukan serta pelayanan penunjang medik;
 - pengaturan tarif pelayanan kesehatan.
- d. Pemberantasan Penyakit;
 - pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, penyelidikan epidemiologi, penanggulangan wabah dan kejadian luar biasa;

- pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular;
 - bimbingan dan pengendalian upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit.
- e. Penyehatan Lingkungan
- penyelenggaraan kesehatan lingkungan pemukiman, tempat-tempat umum dan pariwisata;
 - bimbingan dan pengendalian penyelenggaraan kesehatan lingkungan.
- f. Pembinaan Kesehatan Masyarakat;
- promosi Kesehatan Masyarakat;
 - bimbingan dan pengendalian Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) termasuk pengobatan tradisional;
 - bimbingan dan pengendalian penyelenggaraan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM) dan sistem pembiayaan lainnya.
- g. Pengelolaan Farmasi dan Makanan;
- perencanaan dan pengadaan obat pelayanan kesehatan dasar esensial;
 - bimbingan dan pengendalian sarana produksi dan distribusi farmasi, makanan, minuman dan alat kesehatan;
 - pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat, narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya.
- h. Perijinan;
- pengaturan, registrasi, perijinan dan akreditasi tenaga pelayanan kesehatan;
 - pengaturan, registrasi perijinan dan akreditasi penyelenggaraan sarana pelayanan kesehatan;
 - pengaturan, registrasi, perijinan dan akreditasi farmasi, makanan dan minuman.

Fungsi Dinas Kesehatan :

- a. perumusan kebijakan teknis pelaksanaan dan bimbingan pengendalian dibidang kesehatan;
- b. pemberian pembinaan dan perijinan dibidang kesehatan;
- c. pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah.

2.4 Susunan Organisasi Dinas Kesehatan Daerah

Susunan organisasi Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember terdiri dari;

- a. Kepala Dinas;
- b. Wakil Kepala Dinas;
- c. Sub Bagian Tata Usaha;
- d. Seksi Pelayanan Kesehatan;
- e. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit
- f. Seksi Penyehatan Lingkungan;
- g. Seksi Kesehatan Keluarga;
- h. Seksi Penyuluhan Kesehatan Masyarakat;

Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan administrasi dan urusan kerumahtanggaan terhadap seluruh unsur dilingkungan kerja Dinas Kesehatan dan merencanakan program kerja kesehatan serta melaksanakan urusan pelaporan, kearsipan dan dokumentasi.

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

- a. pengorganisasian sistem dan pelayanan kesehatan;
- b. penetapan struktur organisasi, susunan jabatan dan kebutuhan sumber daya manusia;
- c. melaksanakan penilaian kinerja dan pengembangan organisasi Dinas Kesehatan Daerah dan UPT Dinas Kesehatan;
- d. mengelola administrasi kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan pegawai;

- e. mengelola administrasi keuangan;
- f. mengelola surat menyurat, kearsipan, penggandaan, rumah tangga dan perlengkapan;
- g. menyelenggarakan protokoler dan perjalanan dinas;
- h. menyelenggarakan urusan hukum, hubungan masyarakat, koordinasi lintas sektoral dan kerjasama internasional;
- i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas/ Wakil Kepala Dinas.

Sub Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a. Urusan Hukum dan Hubungan Masyarakat;
- b. Urusan Kepegawaian;
- c. Urusan Keuangan;
- d. Urusan Umum.

Urusan Hukum dan Hubungan Masyarakat mempunyai tugas:

- a. menghimpun dan menyusun peraturan perundang-undangan;
- b. menghimpun bahan untuk penyempurnaan organisasi dan tata laksana kesehatan;
- c. melakukan penyiapan bahan koordinasi dalam analisis organisasi, analisa jabatan, ketatalaksanaan, urusan hukum dan hubungan masyarakat;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

Urusan Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. melaksanakan penghitungan dan penetapan kebutuhan tenaga kesehatan serta penyusunan formasi pegawai, rekrutmen dan distribusi tenaga kesehatan;
- b. melaksanakan administrasi kepegawaian meliputi pengumpulan data pegawai, penyusunan buku induk, kenaikan pangkat dan gaji berkala,

mutasi pegawai, daftar urut kepangkatan, cuti, pembinaan karier pegawai dan pemberhentian / pensiun.

- c. melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. melaksanakan pembinaan dan peningkatan disiplin pegawai;
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

Urusan Keuangan mempunyai tugas:

- a. melaksanakan penyusunan rencana anggaran rutin Dinas;
- b. melaksanakan administrasi keuangan yang meliputi pengelolaan anggaran, pembukuan, pertanggung jawaban dan verifikasi serta penyusunan perhitungan anggaran;
- c. melaksanakan pengurusan biaya perjalanan dinas, perpindahan pegawai dan ganti rugi, gaji pegawai serta pembayaran hak-hak keuangan lainnya;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub bagian Tata Usaha.

Urusan Umum mempunyai tugas:

- a. melaksanakan pengelolaan surat menyurat, tata kearsipan dan penggandaan;
- b. melaksanakan kegiatan rumah tangga dan perlengkapan;
- c. melaksanakan keprotokolan dan perjalanan dinas;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

Seksi Pelayanan kesehatan mempunyai tugas membina pengembangan pelayanan di Puskesmas dan Rumah sakit, pembinaan usaha kesehatan serta upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak, kegiatan keluarga berencana, peningkatan gizi, kesehatan siswa sekolah, remaja, usia lanjut dan kesehatan olah raga, serta pembinaan dan

pengendalian penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan dasar dan rujukan swasta, pelayanan kesehatan penunjang swasta. Seksi Pelayanan Kesehatan mempunyai fungsi:

- a. menyiapkan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelayanan di Puskesmas, Rumah sakit, sarana pelayanan kesehatan dasar dan rujukan swasta serta pelayanan kesehatan penunjang swasta;
- b. melaksanakan pemantauan dalam rangka peningkatan dan pengembangan mutu pelayanan Puskesmas, rumah Sakit dan pelayanan kesehatan penunjang;
- c. melaksanakan bahan pembinaan dan peningkatan kesehatan keluarga serta gizi;
- d. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas/Wakil Kepala Dinas.

Seksi Pelayanan Kesehatan terdiri dari:

- a. Sub Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar;
- b. Sub Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan;
- c. Sub Seksi Kesehatan Keluarga;
- d. Sub Seksi Gizi.

Sub Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pembinaan dalam rangka peningkatan mutu pelayanan kesehatan, pengembangan Puskesmas dan Laboratorium Kesehatan Daerah;
- b. melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelayanan Puskesmas kepada masyarakat serta penilaian hasil kegiatan pelayanan kesehatan;
- c. melaksanakan pengembangan program jaminan mutu dan pengobatan tradisional di Puskesmas;
- d. melaksanakan pengaturan tarif pelayanan kesehatan;
- e. melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelayanan kesehatan dasar swasta dan pelayanan kesehatan penunjang swasta;
- f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan.

Sub Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan pembinaan dalam rangka peningkatan mutu pelayanan kesehatan rujukan dan pengembangan rumah sakit;
- b. melaksanakan bimbingan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pelayanan medik dan pelayanan penunjang medik di rumah sakit;
- c. melaksanakan bimbingan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan pelayanan medik rujukan dan pelayanan penunjang medik swasta;
- d. pengembangan program jaminan mutu dan pengobatan tradisional di rumah sakit;
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala seksi Pelayanan Kesehatan.

Sub Seksi Kesehatan Keluarga mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan untuk peningkatan kesehatan ibu dan keluarga berencana, anak pra sekolah, anak usia sekolah dan remaja, usia lanjut dan kesehatan olah raga;
- b. menyusun bahan pembinaan dan petunjuk dalam upaya peningkatan kesehatan ibu dan keluarga berencana, anak pra sekolah, anak usia sekolah dan remaja, usia lanjut dan kesehatan olah raga melalui rumah sakit, Puskesmas, Unit-unit Swasta, perorangan dan peran serta masyarakat;
- c. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka bimbingan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan program peningkatan kesehatan ibu dan keluarga berencana, anak pra sekolah, anak usia sekolah dan remaja, usia lanjut serta kesehatan olah raga;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan.

Sub Seksi Gizi mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan untuk peningkatan gizi masyarakat;

- b. menyusun bahan pembinaan dan petunjuk dalam rangka kewaspadaan pangan dan penanggulangan gizi;
- c. melaksanakan pembinaan dan penyuluhan bersama instansi terkait dalam menyusun daftar menu makanan dalam rangka usaha perbaikan dan peningkatan gizi masyarakat;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan.

Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit mempunyai tugas menyiapkan penyelenggaraan kegiatan pengamatan, pencegahan, imunisasi, pemberantasan penyakit menular dan tidak menular. Seksi Penyehatan Lingkungan mempunyai fungsi:

- a. menyiapkan bahan pembinaan dalam rangka pengawasan dan pemantauan, pencegahan dan imunisasi dan pemberantasan penyakit;
- b. merencanakan kegiatan dan melakukan pemberantasan, pengawasan penyakit menular dan penelitian kemungkinan terjadinya wabah penyakit;
- c. melaksanakan pembinaan dalam rangka penyebarluasan informasi tentang tata cara pemberantasan sumber-sumber penyakit dan wabah penyakit menular;
- d. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pencegahan dan imunisasi dan pemberantasan penyakit.
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas/ Wakil Kepala Dinas.

Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit terdiri dari:

1. Sub Seksi Pencegahan Penyakit;
2. Sub Seksi Pemberantasan Penyakit;

Sub Seksi Pencegahan Penyakit mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan dalam rangka kegiatan pencegahan penyakit menular dan penyakit tidak menular sebagai akibat dari perpindahan penduduk antar daerah maupun antar negara;
- b. melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian terhadap cara-cara pencegahan penyakit/vaksinasi;
- c. melaksanakan evaluasi hasil pencegahan dan pengendalian penyakit;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pencegahan dan Pemberantasan penyakit.

Sub Seksi Pemberantasan Penyakit mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pengamatan epidemiologi terhadap suatu wilayah tertentu yang menunjukkan tanda-tanda adanya kejadian luar biasa berupa wabah penyakit maupun peristiwa yang bersifat masal, termasuk penyakit yang timbul sebagai akibat perpindahan penduduk antar daerah maupun antar negara;
- b. menyusun petunjuk dan pedoman tentang pemberantasan penyakit menular dan melaksanakan bimbingan serta pengendalian terhadap upaya pemberantasan penyakit menular;
- c. melaksanakan penanggulangan wabah dan kejadian luar biasa;
- d. melaksanakan koordinasi dalam penyelenggaraan surveilans epidemiologi, karantina, kesehatanpelabuhan, kesehatan haji serta penanggulangan krisis dan wabah;
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit.

Seksi Penychatan Lingkungan terdiri dari:

1. Sub Seksi Penychatan Lingkungan Pemukiman;
2. Sub Seksi Penychatan Tempat-tempat Umum.

Sub Seksi Penyehatan Lingkungan Pemukiman mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan pembinaan dan penyuluhan lingkungan pemukiman;
- b. melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pemantauan bersama instansi terkait dalam rangka penatan dan pengawasan lingkungan pemukiman, pengendalian vector dan pengendalian krisis kesehatan lingkungan;
- c. menyusun petunjuk dan pedoman penyehatan lingkungan pemukiman termasuk penyehatan air, jamban keluarga dan sarana pembuangan air limbah;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan.

Sub Seksi Penyehatan Tempat-tempat Umum mempunyai tugas:

- a. melaksanakan penyusunan kegiatan pembinaan penyehatan tempat-tempat umum;
- b. melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap kebersihan tempat-tempat umum;
- c. menyiapkan bahan koordinasi dengan instansi terkait dalam upaya peningkatan fasilitas sarana kesehatan masyarakat pada tempat-tempat umum,
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan.

Seksi Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas menyusun pelaksanaan pembinaan dan pengembangan peran serta masyarakat, pengadaan media, metode dan penyuluhan kesehatan masyarakat.

Seksi Kesehatan Masyarakat terdiri dari:

1. Sub Seksi Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat;
2. Sub Seksi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat.

Sub Seksi Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat mempunyai fungsi:

- a. menyiapkan bahan untuk menyusun rencana kebutuhan pengadaan media penyuluhan kesehatan dan bahan penyuluhan untuk disebarluaskan pada masyarakat;
- b. menyiapkan bahan pembinaan dan pengendalian dalam rangka meningkatkan kemampuan serta ketrampilan aparat kesehatan dalam memanfaatkan media penyuluhan;
- c. melaksanakan analisis bersama instansi terkait dalam rangka memberikan penyuluhan kesehatan dalam rangka pemeliharaan dan peningkatan kesehatan masyarakat;
- d. melaksanakan koordinasi bersama instansi terkait dalam rangka memberikan penyuluhan kesehatan baik langsung maupun melalui mass media;
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Kesehatan Masyarakat.

2.5 Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember mendapat pembinaan teknis fungsional dari Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Timur.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Kesehatan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya serta memberikan bimbingan petunjuk-petunjuk bagi tugas bawahannya dan setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Kesehatan harus menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi sesuai dengan bidang tugasnya.

2.6 Ketentuan Jam Kerja dan Pelaksanaan Apel

2.6.1 **Ketentuan Jam Kerja**

a. Senin-Kamis : 07.00 BBWI – 15.00 BBWI

b. Jum'at : 07.00 BBWI – 14.30 BBWI

2.6.2 **Pelaksanaan apel**

a. Senin – Kamis

Pagi : 07.00 BBWI

Siang : 15.00 BBWI

b. Jum'at

Pagi : 06.00 BBWI

Siang : 14.30 BBWI

2.7 Keadaan Pegawai

Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, berdasarkan data yang penulis peroleh dari urusan kepegawaian, mempunyai 105 orang pegawai. Dari 105 orang pegawai tersebut kesemuanya berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 105 orang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan, golongan dan bagian. Untuk mengetahui lebih lanjut keadaan pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan bagian dapat dilihat pada uraian berikut:

2.7.1 **Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember mayoritas berpendidikan SLTA sejumlah 71 orang sedangkan lainnya terdiri dari SLTP sejumlah 4 orang, Diploma III sejumlah 8 orang dan Sarjana sejumlah 22 orang. Hal ini menunjukkan terdapatnya berbagai potensi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV
Perincian Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Sarjana	22 Orang	21 %
2.	Diploma III	8 Orang	7 %
3.	S L T A	71 Orang	68 %
4.	S L T P	4 Orang	4 %
Jumlah		105 Orang	100 %

Sumber : Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.

2.7.2 Perincian Pegawai Berdasarkan Golongan

Berdasarkan golongan pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember terdiri dari Golongan II sejumlah 65 orang, Golongan III sejumlah 38 orang dan Golongan IV sejumlah 2 orang. Sedangkan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V
Perincian Pegawai berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah
1.	II	65 Orang
2.	III	38 Orang
3.	IV	2 Orang
Total Jumlah		105 Orang

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

2.7.3 Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian

Berdasarkan bagian yang ada, pegawai Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember terbagi dalam tujuh bagian seperti terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel VI
Perincian Pegawai Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 Orang
2.	Sub Bagian tata Usaha	38 Orang
3.	Seksi Pelayanan Kesehatan	15 Orang
4.	Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit	15 Orang
5.	Seksi Penyehatan Lingkungan	13 Orang
6.	Seksi Kesehatan Keluarga	16 Orang
7.	Seksi Penyuluhan Kesehatan Masyarakat	7 Orang
Jumlah		105 Orang

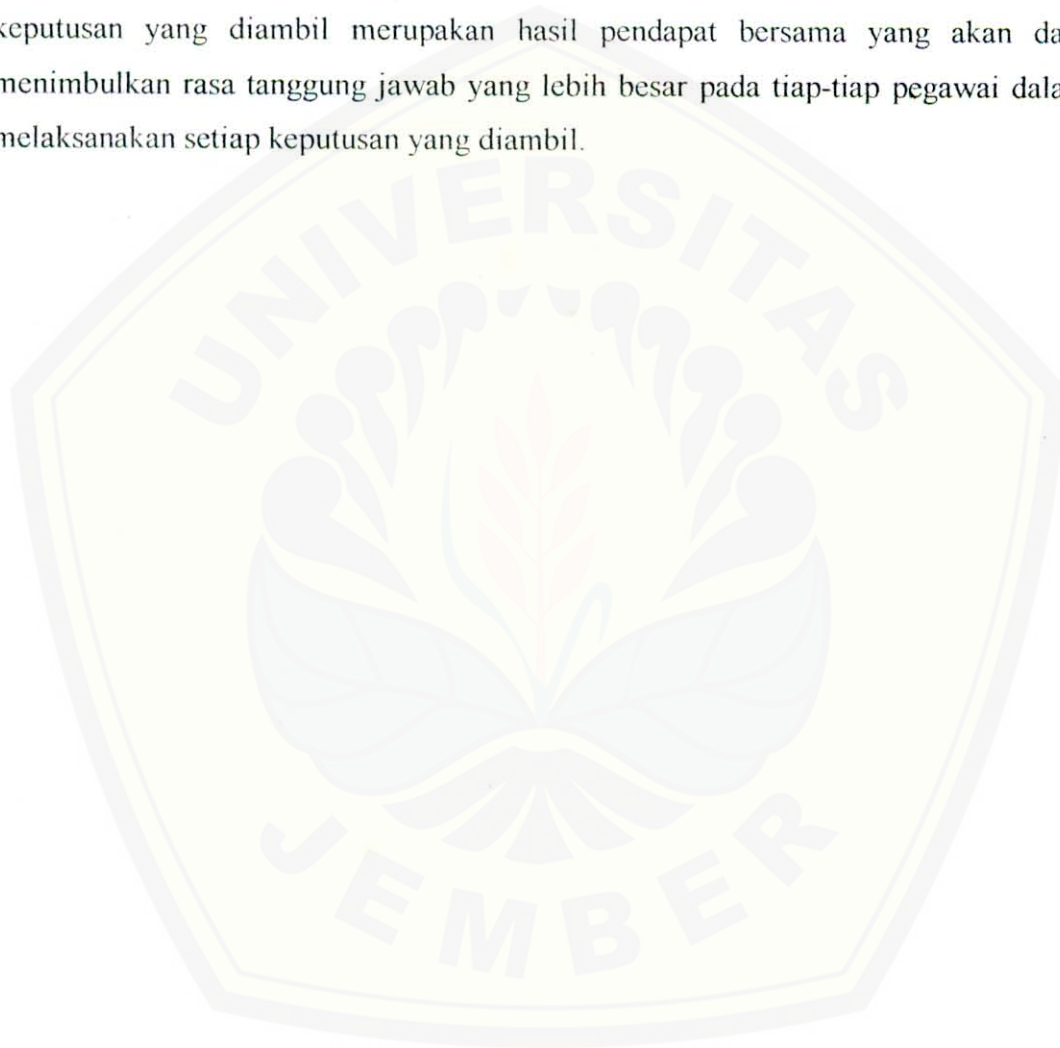
Sumber: Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember

2.8 Upaya Pimpinan Dalam Memotivasi Pegawai

Pada dasarnya efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada pekerjaan pegawai atau bawahan. Bawahan sebagai ujung tombak organisasi yang langsung berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi sangat besar peranannya. Oleh karena itu seorang pimpinan suatu organisasi harus pandai dalam mengkoordinasi, menggerakkan atau memotivasi serta mengarahkan pegawainya. Sehingga nantinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak merasa tertekan atau menganggap tugas pekerjaannya sebagai suatu hal yang berat untuk dilaksanakan melainkan mereka dapat mengerjakan tugas pekerjaannya dengan perasaan senang, suka rela dan menganggap ringan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Suyatno (bagian kepegawaian) Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember, pimpinan dapat menggerakkan atau memotivasi bawahan dengan menggunakan pendekatan psikologis yang mana dalam hal ini pimpinan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pegawai akan perasaan diikuti sertakan dalam pembuatan keputusan di lingkungan kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember terutama yang menyangkut diri

dan pekerjaannya. Cara yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Kesehatan Daerah yaitu selain melalui pertemuan juga dengan cara menyediakan kotak saran. Dengan adanya kotak saran tersebut pegawai dapat memberikan masukan yang berupa saran-saran, pendapat ataupun tanggapan terhadap keputusan-keputusan yang akan ataupun telah dibuat terutama yang menyangkut diri pegawai, suasana kerja dan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya pengikut sertaan pegawai tersebut diharapkan setiap keputusan yang diambil merupakan hasil pendapat bersama yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang lebih besar pada tiap-tiap pegawai dalam melaksanakan setiap keputusan yang diambil.



BAB III DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Untuk menuju pada penganalisaan atas data-data yang diperoleh dari penelitian, maka dalam bab ini penulis akan membahas secara garis besar mengenai variabel-variabel dan indikator-indikator penelitian dan juga dipaparkan tentang data-data primer berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan indikator-indikator yang ada.

Adapun variabel penelitian seperti yang telah penulis kemukakan dimika terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel pengaruh (X) adalah Motivasi Pimpinan pada Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember.
2. Variabel terpengaruh (Y) adalah Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan daerah Kabupaten Jember.

3.2 Data Variabel Pengaruh (X) Motivasi Pimpinan

Untuk mengetahui secara lebih terperinci dari setiap skore jawaban responden penulis akan menyajikan dalam bentuk tabel dari tiga indikator. Indikator-indikator tersebut adalah:

1. Pengikutsertaan Pegawai (X_1);
2. Cara Pendisiplinan Pegawai (X_2);
3. Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik (X_3).

Ketiga tersebut akan penulis uraikan satu per satu dalam bentuk penyajian data dari hasil angket (kuesioner) penelitian.

3.2.1 Pengikutsertaan Pegawai (X_1)

Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pernyataan mengenai pikiran dan emosi pegawai dalam organisasi agar mereka mengembangkan kemampuannya

seoptimal mungkin sehingga bersangkutan merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang di ambil.

Kemudian data-data yang didapat dari 30 responden yang merupakan skor jawaban dari pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator ini, terlihat dalam tabel berikut:

Tabel VII
Skor Jawaban Responden terhadap indikator
Pengikutsertaan Pegawai X_1

NOMOR RESPONDEN	I T E M			TOTAL SKOR
	1	2	3	
1.	2	2	3	7
2.	2	2	2	6
3.	1	1	2	4
4.	3	2	1	6
5.	3	3	3	9
6.	2	2	1	5
7.	2	1	3	6
8.	3	2	2	7
9.	2	3	3	8
10.	2	2	2	6
11.	1	3	2	6
12.	2	2	1	5
13.	2	2	3	7
14.	3	3	2	8
15.	3	2	2	7
16.	2	1	3	6
17.	1	2	2	5
18.	2	2	2	6
19.	2	1	1	4
20.	2	3	2	7
21.	3	2	1	6
22.	2	2	2	6
23.	3	3	2	8
24.	1	2	3	6
25.	2	2	2	6
26.	3	3	1	7
27.	3	2	2	7
28.	2	1	3	6
29.	2	2	2	6
30.	2	2	3	7

Sumber: Data primer hasil penelitian

3.2.2 Cara Pendisiplinan yang manusiawi

Cara pendisiplinan yang manusiawi dimaksudkan sebagai tindakan pimpinan dalam menanggapi suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun data-data yang didapat dari hasil penilaian jawaban responden terhadap indikator cara pendisiplinan yang manusiawi ini dapat dilihat dalam tabel berikut:



Tabel VIII
 Skor Jawaban Responden terhadap indikator
 Cara Pendisiplinan Yang Manusiawi (X_2)

NOMOR RESPONDEN	ITEM			TOTAL SKOR
	1	2	3	
1.	2	1	3	6
2.	3	3	1	7
3.	2	3	1	6
4.	1	1	2	4
5.	3	1	3	7
6.	3	2	1	6
7.	2	2	2	6
8.	2	1	2	5
9.	3	3	2	8
10.	2	3	2	7
11.	2	1	1	4
12.	3	1	3	7
13.	3	3	2	8
14.	2	3	1	6
15.	3	1	1	5
16.	2	1	3	6
17.	2	2	1	5
18.	2	3	2	7
19.	3	2	2	7
20.	2	2	2	6
21.	3	3	2	8
22.	2	2	1	5
23.	1	1	2	4
24.	3	2	3	8
25.	2	2	3	7
26.	3	3	2	8
27.	1	3	2	6
28.	2	2	2	6
29.	3	2	3	8
30.	1	3	1	5

Sumber: Data primer hasil penelitian

3.2.3 Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik (X_3)

Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik merupakan suatu tindakan pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawainya baik yang berupa pujian, penghargaan bagi yang mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Adapun data-data yang didapat dari hasil jawaban responden terhadap indikator pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik ini dapat dilihat dalam tabel berikut:



Tabel IX
 Skor Jawaban Responden terhadap indikator
 Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas Dengan Baik (X_3)

NOMOR RESPONDEN	ITEM			TOTAL SKOR
	1	2	3	
1.	2	3	1	6
2.	2	1	1	4
3.	1	1	2	4
4.	2	2	2	6
5.	3	3	3	9
6.	1	3	2	6
7.	2	1	2	5
8.	2	1	3	6
9.	3	3	2	8
10.	2	2	1	5
11.	2	2	1	5
12.	3	1	2	6
13.	3	3	3	9
14.	2	2	2	6
15.	2	3	1	6
16.	2	1	2	5
17.	2	2	2	7
18.	3	2	1	6
19.	2	2	3	7
20.	1	2	2	5
21.	2	3	1	6
22.	3	2	2	7
23.	2	2	2	6
24.	1	3	2	6
25.	2	1	1	4
26.	2	2	1	5
27.	1	3	1	5
28.	2	2	2	6
29.	3	3	3	9
30.	1	2	2	5

Sumber: Data primer hasil penelitian

Selanjutnya data-data untuk masing-masing indikator tersebut diatas dapat disajikan dalam suatu tabel yaitu dalam data keseluruhan dari variabel motivasi pimpinan (X) sebagai berikut:

Tabel X
Data Berdasarkan Skor Terhadap Variabel
Motivasi Pimpinan (X)

NOMOR RESPONDEN	VARIABEL X			TOTAL SKOR
	X_1	X_2	X_3	
1.	7	6	6	19
2.	6	7	4	17
3.	4	6	4	14
4.	6	4	6	16
5.	9	7	9	25
6.	5	6	6	17
7.	6	6	5	17
8.	7	5	6	18
9.	8	8	8	24
10.	6	7	5	18
11.	6	4	5	15
12.	5	7	6	18
13.	7	8	9	24
14.	8	6	6	20
15.	7	5	6	18
16.	6	6	5	17
17.	5	5	7	16
18.	6	7	6	19
19.	4	7	7	18
20.	7	6	5	17
21.	6	8	6	20
22.	6	5	7	18
23.	8	4	6	18
24.	6	8	6	20
25.	6	7	4	17
26.	7	8	5	20
27.	7	6	5	18
28.	6	6	6	18
29.	6	8	9	22
30.	7	5	5	17

Sumber: data primer hasil penelitian

3.3 Data Variabel Terpengaruh (Y) Semangat Kerja Pegawai

Pengertian semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan kesediaan perasaan dari individu-individu maupun kelompok yang ditunjukkan dengan adanya kegairahan kerja dan keinginan untuk bekerja lebih baik selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam variabel semangat kerja dibawah ini penulis mengambil indikator loyalitas atau kesetiaan, kerja sama dan disiplin atau ketaatan dalam kewajiban. Di bawah ini akan diuraikan indikator-indikator serta data-data yang dikumpulkan berdasarkan skor jawaban responden sebagai berikut:

3.3.1 Kesetiaan atau loyalitas

Pengertian kesetiaan atau loyalitas adalah sikap dari seorang pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya selalu dikerjakan secara sukarela dan penuh raa tanggung jawab. Data-data yang diperoleh dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel XI
Skor Jawaban Responden terhadap indikator
Loyalitas atau Kesetiaan (Y_1)

NOMOR RESPONDEN	I T E M		TOTAL SKOR
	1	2	
1.	2	1	3
2.	3	2	5
3.	2	1	3
4.	2	2	4
5.	3	2	5
6.	2	2	4
7.	3	1	4
8.	2	1	3
9.	3	2	5
10.	2	2	4
11.	2	1	3
12.	3	1	4
13.	3	3	6
14.	2	2	4
15.	2	1	3
16.	2	2	4
17.	2	1	3
18.	2	2	4
19.	2	1	3
20.	2	2	4
21.	3	2	5
22.	3	2	5
23.	2	2	4
24.	2	2	4
25.	2	1	3
26.	2	2	4
27.	2	1	3
28.	3	1	4
29.	3	2	5
30.	2	1	3

Sumber: Data primer hasil penelitian

3.3.2 Kerjasama (Y_2)

Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Selanjutnya data-data yang diperoleh dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel XII
Skor jawaban Responden terhadap indikator
Kerjasama (Y_2)

NOMOR RESPONDEN	I T E M			TOTAL SKOR
	1	2	3	
1.	3	2	2	7
2.	2	2	1	5
3.	2	2	1	5
4.	3	1	1	5
5.	3	2	2	7
6.	2	2	2	6
7.	1	3	2	6
8.	2	2	2	6
9.	3	2	3	8
10.	2	1	3	6
11.	2	1	1	4
12.	3	2	2	7
13.	2	2	3	7
14.	2	2	3	7
15.	3	2	2	7
16.	1	2	3	6
17.	2	1	2	5
18.	2	2	2	6
19.	3	1	2	6
20.	3	2	3	8
21.	1	2	2	5
22.	2	3	2	7
23.	2	3	1	6
24.	3	2	2	7
25.	3	1	2	6
26.	2	3	3	8
27.	3	1	2	6
28.	2	2	3	7
29.	2	2	2	6
30.	3	1	2	6

Sumber: Data primer hasil penelitian

3.3.3 Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban (Y_3)

Pengertian disiplin atau ketaatan dalam kewajiban adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Data-data yang diperoleh dari indikator disiplin atau ketaatan dalam kewajiban dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



Tabel XIII
Skor Jawaban Responden terhadap indikator
Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban (Y_3)

NOMOR RESPONDEN	I T E M			TOTAL SKOR
	1	2	3	
1.	2	3	2	7
2.	3	1	2	6
3.	2	1	1	5
4.	1	3	2	6
5.	3	3	3	9
6.	3	2	2	7
7.	2	3	1	6
8.	3	2	2	7
9.	2	3	3	8
10.	3	3	1	7
11.	2	1	3	6
12.	1	3	2	6
13.	3	3	2	8
14.	3	2	2	7
15.	2	3	1	6
16.	2	3	2	7
17.	3	1	2	6
18.	2	2	2	6
19.	2	3	2	7
20.	3	1	3	7
21.	2	2	2	6
22.	1	3	2	6
23.	3	2	1	6
24.	3	3	2	8
25.	3	1	3	7
26.	3	3	2	8
27.	2	2	3	7
28.	3	1	2	6
29.	2	3	2	7
30.	3	2	2	7

Sumber: Data primer hasil penelitian

Selanjutnya dari data berdasarkan skor terhadap masing-masing indikator yakni kesetiaan atau loyalitas, kerjasama dan disiplin atau ketaatan dalam kewajiban

secara keseluruhan dapat disatukan dalam variabel semangat kerja pegawai seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel XIV
Data Berdasarkan Skor Terhadap Variabel
Semangat Kerja Pegawai (Y)

NOMOR RESPONDEN	VARIABEL Y			TOTAL SKOR
	Y_1	Y_2	Y_3	
1.	3	7	7	17
2.	5	5	6	16
3.	3	5	5	13
4.	4	5	6	15
5.	5	7	9	21
6.	4	6	7	17
7.	4	6	6	16
8.	3	6	7	16
9.	5	8	8	21
10	4	6	7	17
11	3	4	6	13
12	4	7	6	17
13	6	7	8	21
14	4	7	7	18
15	3	7	6	16
16	4	6	7	17
17	3	5	6	14
18	4	6	6	16
19	3	6	7	16
20	4	8	7	19
21	5	5	6	16
22	5	7	6	18
23	4	6	6	16
24	4	7	8	19
25	3	6	7	16
26	4	8	8	20
27	3	6	7	16
28	4	7	6	17
29	5	6	7	18
30	3	6	7	16

Sumber: Data primer hasil penelitian

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sebagai langkah terakhir dari penulisan ini adalah menarik suatu kesimpulan yang didasarkan atas data yang sudah diolah dan dianalisa.

Berdasarkan analisa korelasi Rank Spearman antara motivasi pimpinan (X) dengan semangat kerja pegawai (Y) didapatkan hasil hitung atau koefisien korelasi = 0,72. Sedangkan nilai rho pada tabel pada tingkat signifikan 0,05 untuk N = 30 adalah 0,306. Dari perhitungan tersebut berarti korelasi antara X dengan Y adalah signifikan, dimana terlihat angka hasil hitung lebih besar dari angka tabel ($0,72 > 0,306$). Kemudian setelah diadakan t test hasilnya = 5,44. Sedangkan nilai kritik t pada tabel pada tingkat signifikan 0,05 untuk $df = 28$ adalah 2,048. Ini berarti bahwa korelasi antara X dengan Y adalah signifikan, dimana angka t hitung lebih besar dari angka t tabel yaitu ($5,44 > 2,048$).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa hasil analisis hubungan motivasi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai dengan menggunakan Rumus Rank Spearman menunjukkan bahwa motivasi pimpinan berhubungan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan tingkat hubungannya yaitu 0,72. Artinya, semakin tinggi motivasi pimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula semangat kerja pegawainya.

5.2 Saran-saran

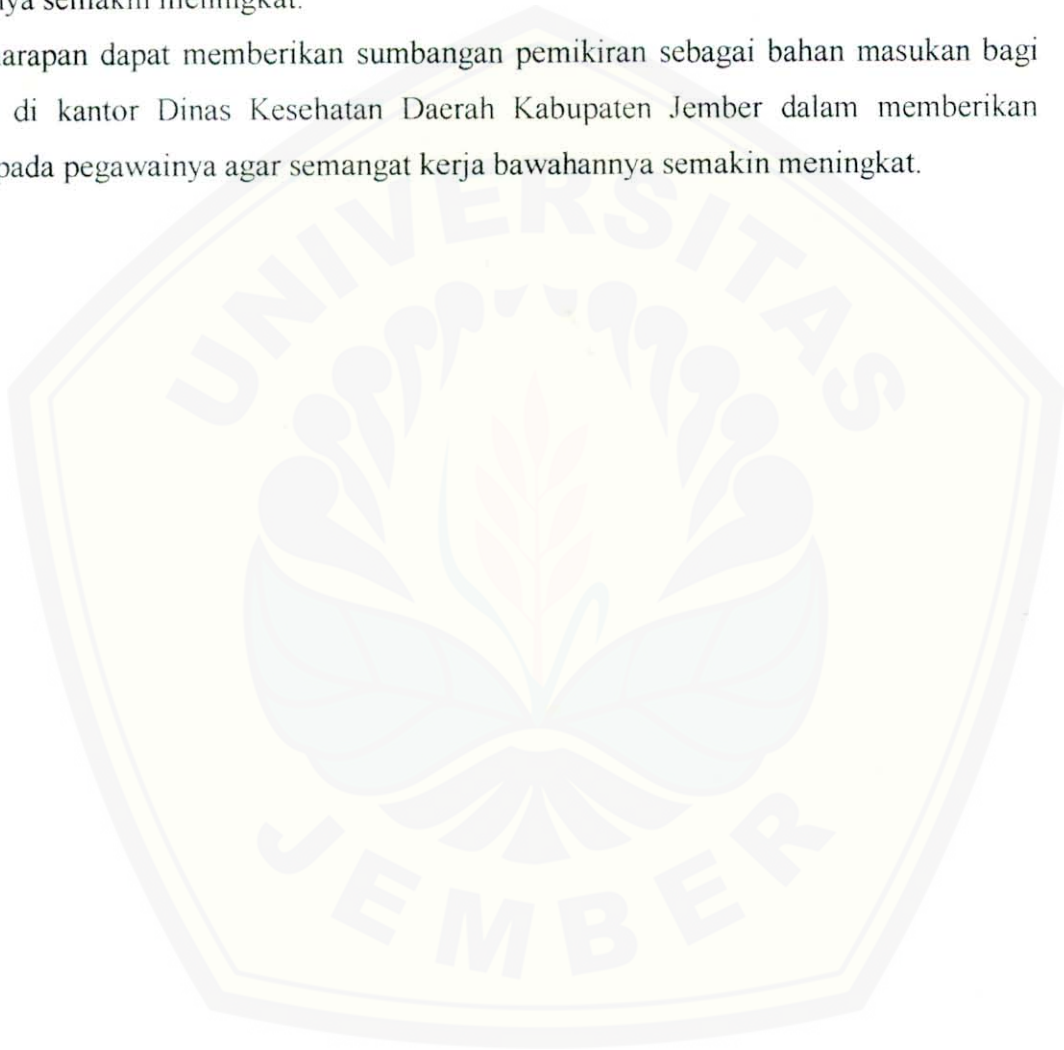
Bertolak dari kesimpulan diatas, penulis memberikan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawainya yaitu:

Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan yaitu pengikutsertaan pegawai, cara pendisiplinan yang manusiawi dan pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik ternyata mempunyai hubungan terhadap semangat

kerja pegawainya. Maka hal-hal yang berkaitan dengan motivasi tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih baik dari pimpinan.

Demikianlah dari penulis, dengan harapan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan bagi pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember dalam memberikan motivasi pada pegawainya agar semangat kerja bawahannya semakin meningkat.

Dengan harapan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan masukan bagi pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Jember dalam memberikan motivasi pada pegawainya agar semangat kerja bawahannya semakin meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Loedin.1976. *Pengetahuan Dasar Penelitian Statistik*. bahan penataran untuk Perguruan Tinggi Se Jawa Timur.
- A.R. Manihuruk.1977. *Beberapa Unsur Dalam Pimpinan Pegawai Negari Sipil*. Jakarta:Majalah Administrator.
- Alex Nitisemito.1981. *Menejemen Personalialia*. Jakarta:Galia Indonesia.
- A.S.Moenir.1980. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*.Jakarta:Gunung Agung .
- A.W.Widjaja.1986. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Jakarta:Akademika Presidu.
- Buchari Zaitun.1986. *Menejemen dan Motivasi*.Jakarta: Balai Aksara.
- Kartini kartono.1991. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Rajawali Press.
- Koentjoroningrat.1989. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta:Gramedia.
- M. Manullang.1984. *Menejemen Personalialia*. Jakarta:Galia Indonesia.
- Moekijat.1987. *Prinsip-prinsip Administrasi dan Menejemen*. Bandung:Alumni.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian*. Jakarta:LP3ES.
- Sondang P. Siagian.1988. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta:Bina Aksara.
- _____.1984.*Filsafat Administrasi*. Jakarta:Gunung Agung.
- Sidney Siegel, (1992), *Statistik Non Parametrik*, Jakarta:Gramedia.
- Sutrisno Hadi, (1981), *Methodologi Research*, *Universitas Gajah Mada*, Yogyakarta.
- Sarwoto, (1981), *Dasar-dasar Organisasi dan Menejemen*.Bandung:Wismar.
- Soewarno Handayaniingrat, (1988), *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manejemen*, Jakarta:PT.Gunung Agung.
- Wahjosumidjo, (1985), *Kepemimpinan dan Motivasi*.Jakarta:Galia Indonesia
- Winarno Surachmad, (1978), *Dasar-dasar dan tehnik Research*. Bandung:Tarsito.
- _____,(1998),*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember :Badan Penerbit Universitas Jember.



KUESIONER

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI PIMPINAN DENGAN
SEMANGAT KERJA PEGAWAI

(Suatu studi tentang hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Daerah Tingkat II Jember)

I. PENGANTAR

Sehubungan dengan diadakannya penelitian ilmiah tentang hubungan antara motivasi pimpinan dengan semangat kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Daerah Tingkat II Jember, maka kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun ini sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia.

Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa maksud dan tujuan penelitian ini tidak ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas/pekerjaan yang Bapak/Ibu laksanakan dan sama sekali tidak akan mempengaruhi kondite kerja Bapak/Ibu, melainkan demi kepentingan ilmiah saja.

Besar harapan kami agar jawaban yang Bapak/Ibu berikan sesuai dengan yang sebenarnya selama ini dialami sehingga jawaban yang kami maksudkan benar-benar obyektif (apa adanya). Dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan, terjamin kerahasiaannya.

Atas segala bantuan Bapak/Ibu, kami mengucapkan banyak terima kasih.

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan melingkari huruf a, b atau c sesuai dengan fakta.

III. IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA :
2. UMUR :
3. JENIS KELAMIN : L/P
4. JABATAN :

IV. DAFTAR PERTANYAAN

IV.1 Variabel Pengaruh (x), yaitu motivasi pimpinan

A. Pengikutsertaan Pegawai (x_1)

1. Apakah pimpinan selalu meminta informasi tentang segala sesuatu dari pegawainya dalam usaha membuat keputusan dan perencanaan?
a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
2. Apakah pimpinan selalu meminta saran dan pendapat tentang keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan?
a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

3. Apakah pimpinan selalu meminta tanggapan tentang keputusan dan perencanaan yang dikeluarkan ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

B. Cara Pendisiplinan yang Manusiawi (x_2)

1. Apakah pimpinan selalu melakukan pendisiplinan yang dilakukan secara obyektif dengan menunjukkan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

2. Apakah pimpinan selalu memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

3. Apakah pimpinan selalu memberikan pendisiplinan dengan tidak merendahkan martabat pegawainya didepan teman kerjanya ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

C. Pemberian Penghargaan Atas Pelaksanaan Tugas dengan Baik (x_3)

1. Apakah pimpinan selalu memberikan penghargaan yang dinyatakan secara tertulis ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

2. Apakah pimpinan selalu memberikan pujian yang dinyatakan dengan kata-kata ?
 - a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
3. Apakah pimpinan selalu memberikan percepatan kenaikan pangkat bagi pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik ?
 - a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

IV.2 Variabel Terpengaruh (y)

A. Kesetiaan atau Loyalitas (y_1)

1. Apakah Bapak/Ibu selalu taat dalam melaksanakan setiap perintah pimpinan ?
 - a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu selalu mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi ?
 - a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

B. Kerjasama (y_2)

1. Apakah Bapak/Ibu bersedia untuk bekerja sama dengan teman sekerja atau dengan atasan ?
 - a. Sering
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

2. Apakah Bapak/Ibu sanggup atau bersedia untuk saling membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

3. Apakah Bapak/Ibu selalu aktif didalam semua kegiatan organisasi ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

C. Disiplin atau Ketaatan Dalam Kewajiban (y₃)

1. Apakah Bapak/Ibu selalu mentaati ketentuan jam kerja kantor ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

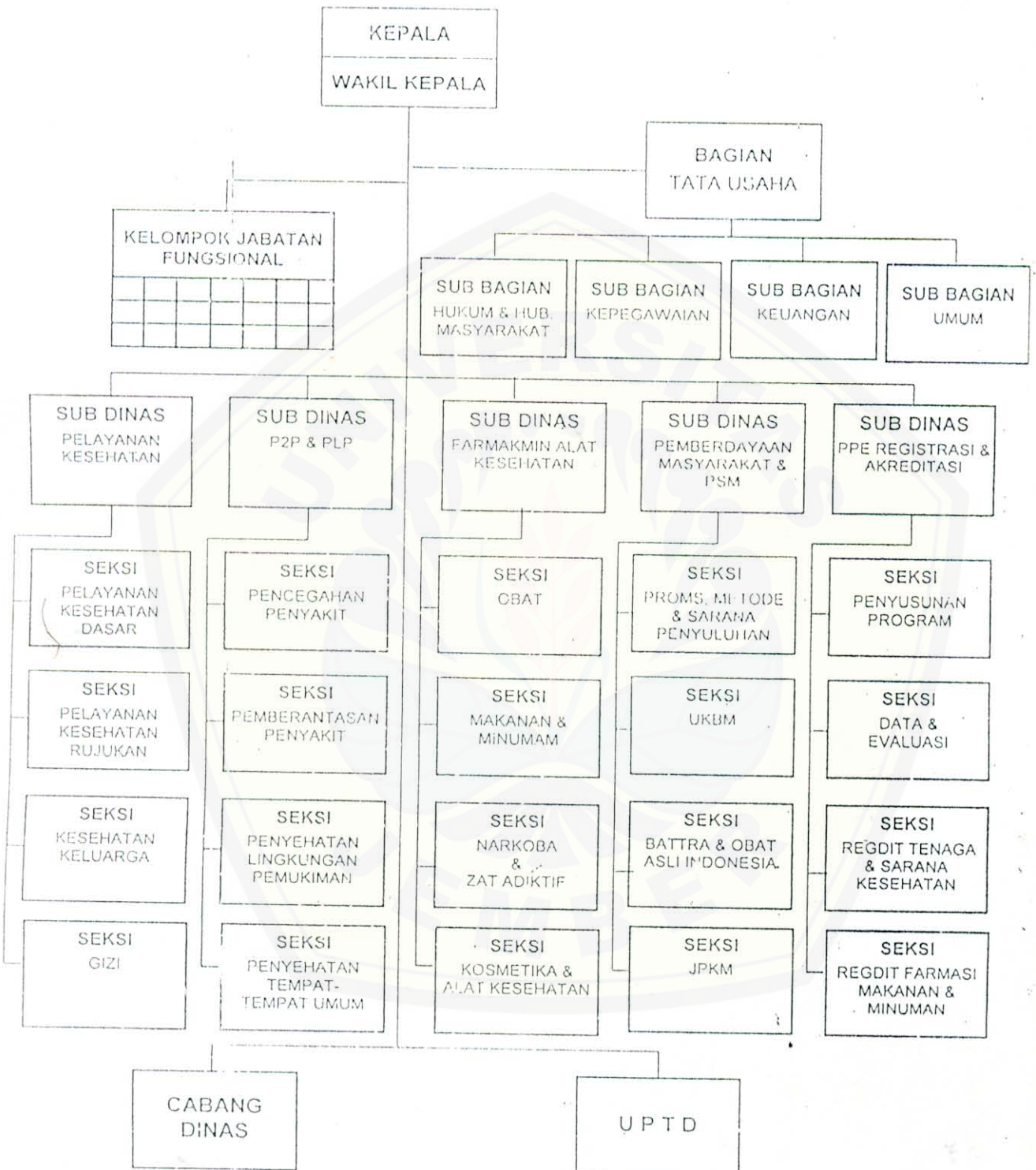
2. Apakah Bapak/Ibu selalu mentaati ketentuan atau peraturan dan tata tertib kantor ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

3. Apakah Bapak/Ibu dalam bekerja selalu mengikuti cara yang ditentukan ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS KESEHATAN
KABUPATEN JEMBER



BUPATI JEMBER

[Signature]
H. SAMSUL HADI SISWOYO *Lox*

Jember, 25 Agustus 2000

Nomor : 072/183/330.36/2000
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : SURVEY/RESEARCH

Kepada Yth,
Sdr. Kepala Dinas Kesehatan
Kabupaten Jember
di -

J E M B E R

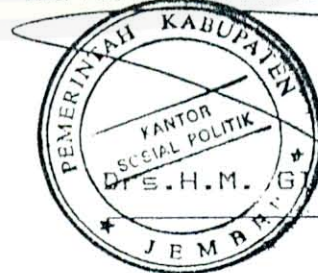
Menunjuk Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember, tanggal : 21 Agustus 2000, Nomor : 883/j25.3.1/PL.5/2000, Perihal permohonan Ijin Survey / Research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Survey / Research dimaksud, diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan yang diperlukan oleh :

N a m a : ELIS ZULFA MASTUTI
Alamat : JL.KAWI 33 JEMBER
pekerjaan : MAHASISWA FISIP UNIVERSITAS JEMBER
Keperluan : SURVEY/RESEARCH
Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN JEMBER TAHUN 2000.
Waktu : 21 Agustus 2000 S/D 21 FEBRUARI 2001

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

An. BUPATI JEMBER
KEPALA KANTOR SOSIAL POLITIK



TEMBUSAN : Kepada Yth,

1. Sdr. Kapolres Jember;
2. Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
3. Sdr. Rektor Univ. Jember;



SURAT KETERANGAN

NO : 423.4 240/436.32/2001

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Hj. Oemi Djauhari S., MM
NIP : 140 054 077
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

Menerangkan bahwa

Nama : Elis Zulfa Mastuti
NIM : 93.09103176
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Negara Universitas Jember

Telah melaksanakan pengambilan data dengan judul "Hubungan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Bawahan" mulai tanggal 21 Agustus 2000 sampai dengan 21 Pebruari 2001.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk diperlukan seperlunya.

KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN JEMBER

Dr. Hj. OEMI DJAUHARI S.,MM

Pembina Tk. I

NIP. 140 054 077

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s ; Koefisien Korelasi Ranking Spearman*)

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.746
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432

*) Disadur dari Olds, E.G. 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 – 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 – 118, dengan izin penulis dan penerbit.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t*)

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.551
60	1.286	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

*) Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.