



Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Pembagian Kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga

Increasing Employee Morale in terms of the Division of Work in the Sibolga Sambas District Government, Sibolga City

Indra Setiawan Hutabarat^{1*}, Rika Novianti²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author*: Indrahtb201@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa ada pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara pembagian kerja dengan semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga sebesar 0,524, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang sedang. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pembagian kerja hanya berpengaruh sebesar 0,274 atau 27,4% terhadap semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga dan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y=23,268+0,439X$, Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,217 > 2,01174$, dalam hal ini berarti ada pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga.

Kata kunci: Peningkatan; Semangat kerja; Pegawai; Pembagian Kerja.

Abstract

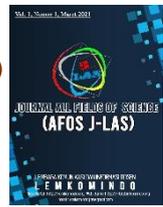
The purpose of this study is to determine whether there is an effect of the division of labor aspect on increasing employee morale at the Sibolga Sambas District Government, Sibolga City by drawing the hypothesis that there is an influence of the division of labor aspect on increasing employee morale at the Sibolga Sambas District Government, Sibolga City. The research method used is a descriptive method that describes and provides an explanation of the relationship between the variable X (independent) as the independent variable that affects, the variable Y (dependent) as the dependent variable that is affected. The results showed that there was a strong and positive relationship between the division of labor and work spirit in the District Government of Sibolga Sambas, Sibolga City of 0.524, so that if interpreted on a value scale it could be categorized as a moderate relationship. While the coefficient of determination is known that the division of labor only has an effect of 0.274 or 27.4% on morale in the Sibolga Sambas District Government, Sibolga City and the remaining 72.6% is influenced by other factors not discussed in this study. The regression equation obtained is $Y=23,268+0,439X$, the t-test shows that the proposed hypothesis is accepted as true,



All Fields of Science J-LAS

Jurnal Penelitian

Available Online: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>



where t -count is greater than t -table, namely $4.217 > 2.01174$, in this case it means that there is an influence of the division of labor aspect on increasing employee morale in the government. Sibolga District, Sambas, Sibolga City.

Keywords: Improvement; Spirit at work; Employee; Division of work.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai unsur utama dalam organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pembangunan pada pemerintahan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Keberhasilan kerja dalam suatu organisasi pemerintahan banyak dipengaruhi oleh sejauhmana pembagian kerja dilaksanakan secara proporsional, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak tumpang tindih. Disamping itu dengan pembagian kerja yang baik, akan jelas kewajiban dan tanggung jawab orang-orang yang ada dalam organisasi pada saat melakukan pekerjaan tersebut.

Pembagian kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi, akan selalu merujuk kepada kemampuan dan pengalaman kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, sehingga dalam pembagian kerja tersebut akan terwujudlah sebuah konsep menempatkan orang sesuai dengan tempatnya. Dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara proporsional, maka dampaknya kepada pegawai adalah salah satunya akan timbulnya semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Produktivitas yang tinggi adalah merupakan pusat perhatian dalam suatu organisasi karena hal ini menyangkut kinerja dari Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas. Semangat kerja akan membangun manusia pekerja dan dapat merubah perilaku manusia dan akan mampu menghadapi tantangan yang akan muncul baik itu tantangan dari dalam maupun tantangan dari luar organisasi.

Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Dengan adanya efisiensi maka organisasi memperoleh profitabilitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pembagian kerja yang baik diharapkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Begitu juga halnya dengan Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah, dalam melaksanakan kegiatannya sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Rumusan masalah penelitian menjadi penting karena dengan rumusan masalah inilah akan dicarikan pemecahan problematika yang sedang diteliti. Maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalahnya adalah Apakah ada pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga

Menurut Wibowo (2007:40), "Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok

bidang pekerjaan". Menurut Terry(2009:82) mengatakan pembagian kerja adalah "Proses pengelompokkan kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang menejer yang mempunyai kekuasaan,yang perlu untuk mengawasi anggota anggota kelompok". Menurut Hasibuan(2008:33) mengatakan pembagian kerja adalah "Informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab,kondisi pekerjaan,hubungan pekerjaan,dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi". Sedangkan menurut Rivai (2004:125) berpendapat "Pembagian kerja adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan".

Menurut Terry(2009:83) mengatakan bahwa bentuk bentuk pembagian kerja tersebut dapat dikategorikan kepada dua bentuk yaitu: a) Pembagian kerja secara Vertikal.B) Pembagian kerja secara Horizontal".

Terry(2009:84) menjelaskan bahwa pembagian kerja vertikal adalah "Didasarkan atas penetapan garis-garis kekuasaan dan menentukan tingkat-tingkat yang membentuk bangunan organisasi itu secara tegak".Pembagian kerja secara horizontal menurut Terry (2009:84) adalah "Pekerjaan dibagi atas spesialisasi". Pembagian kerja secara horizontal ini banyak dianut oleh organisasi atau perusahaan karena mempunyai kelebihan kelebihan kalau dibandingkan dengan pembagian kerja secara vertikal.

Menurut Terry (2009:84-85) mengatakan bahwa keuntungan menggunakan pembagian kerja secara horizontal adalah : a) Lebih sedikit kecakapan diperlukan seseorang, b) Lebih mudah untuk memperinci kecakapan kecakapan yang diperlukan untuk penyaringan atau tujuan tujuan latihan, c) Mengurangi atau memperaktekkan kerja yang sama mengembangkan kemahiran, d) Penggunaan kecakapan kecakapan secara efisien terutama sekali dengan menggunakan kecakapan kecakapan terbaik setiap pekerja, e) Kemampuan untuk beroperasi bersama sama, f) Lebih banyak terdapat keseragaman dalam produksi akhir jika setiap potong selalu diproduksi oleh orang orang yang sama.

Menurut Sutarto (2006:97), untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Perincian tugas

Adalah sejumlah tugas yang telah ditetapkan dalam daftar tugas yang harus dilaksanakan karyawan.Dengan adanya perincian tugas, jenis pekerjaan menjadi jelas dan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.Karyawan akan yakin menjalankan kegiatan pekerjaannya sehingga ia tidak lagi kebingungan dengan apa yang ia kerjakan sesuai atau tidak dengan pekerjaannya.

b. Jumlah tugas

Sebaiknya jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan lebih dari satu untuk menghindari kejenuhan kerja.Akan tetapi tugas yang diberikan harus saling berhubungan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri.Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka karayawan tersebut tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang ia kerjakan, jika hal ini terjadi maka bisa dipastikan karyawan tersebut akan bosan yang akan berdampak kepada presatasi kerja karyawan itu sendiri.

c. Beban tugas

Beban tugas yang dibebankan ke masing-masing karyawan hendaknya sama

atau seimbang dengan karyawan yang lainnya agar tidak terjadi ketimpangan beban tugas. Jika beban tugas yang diberikan tidak sesuai, maka karyawan akan merasa bahwa pembagian kerja tidak adil sehingga karyawan yang beban kerjanya lebih banyak akan menjadi masalah yang berdampak kepada terhambatnya kegiatan perusahaan. Memang tidak semua seperti itu. Ada juga karyawan yang apabila diberikan tugas lebih maka ia akan merasa lebih senang, tetapi kebanyakan justru kebalikannya.

d. Penggolongan tugas

Penggolongan tugas dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tugas utama rutin yang memang sebagai tugas harian atau tugas yang memang dikerjakan setiap hari dan tugas utama periodik yang hanya dilakukan pada saat tertentu apabila dibutuhkan, yang kedua adalah tidak rutin atau sifatnya dadakan. Misalnya atasan dengan mendadak memberikan tugas kepada bawahan untuk pergi ke suatu tempat untuk menggantikannya dalam sebuah rapat eksternal.

Menurut Hasibuan (2008:94), bahwa "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal". Menurut Nitisemito (2001:96), mengatakan bahwa semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik ". Gie (2000:210) berpendapat bahwa semangat kerja diartikan sebagai "Sikap dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada sekelompok orang bersatu padu secara erat dalam mencapai tujuan bersama".

Menurut Moekijat (2004:144), beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja yang negatif meliputi : a) Kegelisahan, b) Kelelahan, c) Keadaan yang membosankan, d) Keluhan, e) Pemogokan, f) Tingkat ketidakhadiran, g) Masalah disiplin, h) Pengurangan jumlah yang dihasilkan.

Sedangkan Nitisemito(2001:427)mengemukakan indikator semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat perkerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat setandar kerja untuk mengetahui apakah prduktivitas karyawantinggi apa tidak.

b. Tingakt Absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja karena, Karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

c. LabourTurn-Over yang menurun

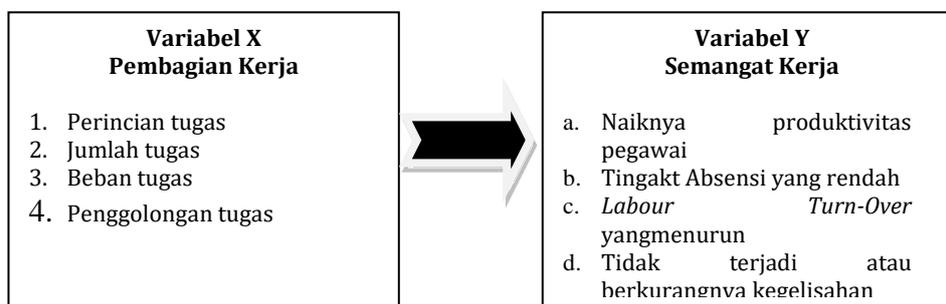
Tingkat karyawan keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapa mengganggu jalanya perusahaan.

d. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenanganbekerja, dan hal-hal lainnya

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas,bahwa pembagian kerja tersebut adalah suatu kegiatan dimana adanya penempatan orang orang sesuai dengan tempat yang sesuai dimana dia bisa bekerja dan berintegrasi dalam suatu kelompok kerja.Dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara proporsional,maka dampaknya kepada pegawai adalah salah satunya akan timbulnya semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan adanya pembagian kerja ini maka pegawai yang bekerja dalam suatu kelompok akan bersemangat karena adanya persesuaian dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya dan adanya persesuaian dengan kelompok dimana dia bisa bekerja.Apa yang disebutkan diatas dapat penulis gambarkan sebagaimana gambar 1 ini.

Gambar 2.1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Semangat Kerja



Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga dimana diketahui bahwa pembagian kerja pegawai belum terlaksana secara maksimal, sehingga berakibat pada tumpang tindihnya pekerjaan yang dilaksanakan. Tumpang tindih pekerjaan yang dimaksud adalah seperti masih ada pegawai di suatu bagian ikut serta mencampuri secara teknis dibagian yang lain, sehingga dalam hal ini menggambarkan tidak jelasnya wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Namun jika diperhatikan dari kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan yang dilakukan cukup baik yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, lingkungan kerja cukup kondusif, dan komunikasi juga terlaksana baik antara pimpinan dengan pegawai dan juga antara sesama pegawai yang ada, serta sarana dan prasarana yang ada sudah memadai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Penelitian dilakukan pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 49 orang pegawai yang ada pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 49 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1) Library Research (penelitian kepustakaan) Yaitu penelitian kepustakaan dengan jalan mengumpulkan bahan dan teori yang berhubungan dengan tulisan yang bersumber dari

literatur, bahan kuliah, majalah ilmiah yang ada hubungannya dengan skripsi ini. 2) Field Research (Penelitian lapangan) Yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang menyangkut dengan penelitian antara lain; a) Koesioner. Teknik ini dilakukan dengan penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh responden, b) Observasi, yaitu pengamatan langsung pada perusahaan untuk memperoleh data-data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis, c) Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan semua subjek yang menjadi sampel dalam penelitian. Data yang seperti ini disebut sebagai data primer.

Teknik analisis dengan Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh Arikunto (2006:302), untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu:

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

Keterangan :

rx_y : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2012:250) menyatakan sebagai berikut:

0,00 - 0,19 = Korelasi Sangat Rendah

0,20 - 0,39 = Korelasi Rendah

0,40 - 0,59 = Korelasi Sedang

0,60 - 0,79 = Korelasi Kuat

0,80 - 1,00 = Korelasi Sangat Kuat

Perhitungan ini digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y. Menurut Supranto (2010:53), rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi yang didapat".

Sebagaimana pendapat di atas, maka untuk mengetahui pengaruh Pembagian kerja terhadap Semangat kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus : $Kd = r^2 \times 100\%$

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2012:270) menyatakan bahwa "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Untuk melihat garis linier

antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Semangat kerja

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X = Variabel Pembagian kerja

Dimana :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

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

Setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji *t*. Menurut Sugiyono (2012:250) rumus uji *t* adalah sebagai berikut:

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

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : *t_{hitung}* yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai *t_{tabel}*, dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila *t_{hitung}* ≥ *t_{tabel}*, dan H₀ Ditolak

H₀ : Diterima, apabila *t_{hitung}* ≤ *t_{tabel}* dan H_a Ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas yang di klasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan pegawai, tingkatan usia. Menurut jenis kelamin, dapat di lihat bahwa pegawai laki-laki lebih sedikit dari pegawai perempuan yaitu 61% berbanding 39%. Tingkat pendidikan S-1 22 orang (45%) dan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma3/Sederajat 6 orang (12%). Pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA 21 orang (43%). Menurut tingkat usia, dapat di lihat bahwa pegawai dengan rentang usia 20 s/d 25 tahun, rentang usia 26 s/d 40 tahun dan 41-58 tahun dengan perbandingan 6% dengan 37% dan 57%.

Data yang disajikan dan yang dibahas adalah data yang ditemukan melalui wawancara dan angket, untuk hal yang tertentu yang tidak jelas dilakukan melalui observasi. Penulis melaksanakan penelitian tentang Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Pembagian Kerja Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga, melalui metode :

a. Analisis data melalui observasi / pengamatan

Observasi ini dilakukan guna melihat secara langsung situasi serta

keadaan yang sebenarnya sebagai data perbandingan dengan keterangan yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa terjadinya pekerjaan yang tumpang tindih, dan menurut pengamatan penulis hal ini dikarenakan pembagian kerja yang kurang tepat, sehingga kerja antar pegawai menjadi kurang teratur.

b. Analisis data melalui wawancara

Adapun data yang diperoleh melalui wawancara adalah bahwa Pembagian kerja yang kurang terarah, sehingga membuat pekerjaan dikerjakan menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Hal ini akan mengganggu produktivitas kerja pegawai, dan Karena kurang teraturnya pembagian kerja membuat semangat kerja pegawai menjadi tidak stabil, dan hal ini sangat mengganggu pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai.

Interprestasi nilai rata-rata menunjukkan bahwa absensi pembagian kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambahas Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,26 termasuk dalam kategori sangat baik. Interpretasi nilai rata-rata menunjukkan bahwa Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambahas Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,20 termasuk dalam kategori sangat baik.

Adapun hasil uji validitas variabel Pembagian kerja dan Semangat kerja dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pembagian kerja dan variabel Semangat kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Pembagian kerja dan variabel Semangat kerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Pembagian kerja dan Semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pembagian kerja & Semangat kerja

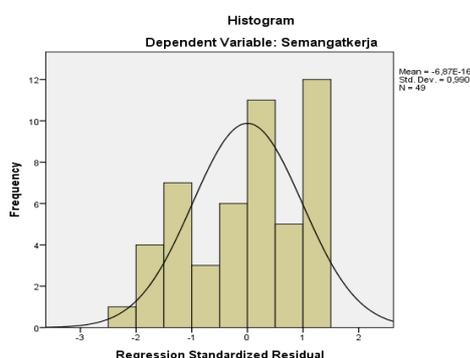
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pembagian kerja	0,913	Reliabel
2	Semangat kerja	0,817	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel >0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2.

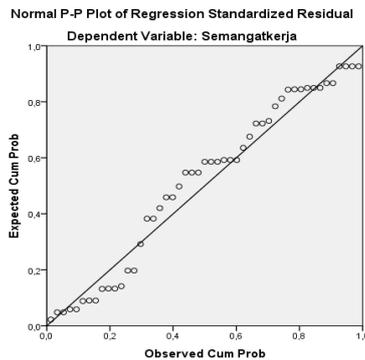
Gambar 4.2



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada gambar 4.2 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada gambar – 4.3 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis : Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka H_a ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,45307890
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,106
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,079 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,119 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Pembagian kerja (variabel X) dan Semangat kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V19, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.17

Tabel 4.17 Output Koefisien korelasi

Correlations			
		Pembagiankerja	Semangatkerja
Pembagiankerja	Pearson Correlation	1	,524**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Semangatkerja	Pearson Correlation	,524**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

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

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi yang ditemukan sebesar 0,524, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan positif sebesar 0,524 antara Pembagian kerjadenganSemangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pembagian kerja terhadap Semangat kerja Pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat padatabel 4.18

Tabel – 4.18. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,274	,259	4,50020

a. Predictors: (Constant), Pembagiankerja

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar0,274 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat kerja) 27,4% ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian kerja) dan sisanya sebesar 72,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y=a+bX$.

Tabel – 4.19. Output koefisien regresi dan Uji t (Uji Hipotesis)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,268	4,479		5,195	,000
Pembagiankerja	,439	,104	,524	4,217	,000

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Dari tabel 4.19 dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=23,268+0,439X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,439, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Pembagian kerja) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,439.

Nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t_{hitung} dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan:
 - (a) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis O (H_o) ditolak.
 - (b) Apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis (H_o) diterima.
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = 2$, dalam hal ini $n = 49$, maka $dk = 49 - 2 = 47$.
3. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t_{tabel} (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 47 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.01174

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan

program SPSS yaitu, Dari tabel 4.19, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $4,217 > 2.01174$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka disimpulkan bahwa Ada pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara pembagian kerja dengan semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga sebesar 0,524, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang sedang. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pembagian kerja hanya berpengaruh sebesar 0,274 atau 27,4% terhadap semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga dan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y=23,268+0,439X$, Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t_{hitung}

lebih besar dari t tabel yaitu $4,217 > 2,01174$, dalam hal ini berarti ada pengaruh aspek pembagian kerja terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut : 1) Disarankan kepada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga, kiranya dalam pembagian kerja dapat dilaksanakan secara proporsional. 2) Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga sebaiknya juga memperhatikan kesejahteraan pegawai, sehingga dengan demikian kinerja juga akan meningkat. 3) Disarankan juga agar pimpinan selalu membangun komunikasi yang sifatnya dua arah dengan pegawai dan juga dengan masyarakat, agar visi dan misi Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga dapat tercapai. 4) Pimpinan juga dapat bekerjasama dalam mengambil berbagai keputusan tentang memecahkan permasalahan dalam setiap pekerjaan khususnya dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Arikunto, Suharsimi 2006, *Prosedir Penelitian Suatu PendekatanPraktek*, Edisi Revisi , Jakarta ,Penerbit PT Rineka Cipta,
- Azwar, S, 2007, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Edisi 2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bruce & Marshal Weil. 2000, *Model Of Teaching. Amerika* : A. Pearson Education Company.
- Furchan, Arif. 2007, *Pengantar Penelitina dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- George D. Hasley, 2000, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Jakarta Aksara Baru
- Gie, The Liang 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yokyakarta,Liberty
- Ghozali. Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*,Edisi Kelima, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan keenam, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Moekijat, 2004, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung, Pioner Jaya
- Kuncoro Mudrajat, 2009. "*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*", Erlangga, Jakarta
- Moenir AS 2001.*Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap PembinaanPegawai*.Gunung agung Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2001, *Manajemen Personalia*, Cetakan Delapan, Jakarta, Ghalia
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi pertama, Cetakan pertama, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta:Gajah Mada University Press Yogyakarta
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi*, Sibolga, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli

Tengah

- Supranto J. 2010. **Statistik Teori dan Aplikasi**. Jakarta: UI Press
- Terry George R.LW.Rue 2009. **Dasar Dasar Manajemen** PT. Bumi Aksara Jkt
- Umar, Husein 2007, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta, Pustaka Utama, PT Gramedia
- Wursanto, I. G. 2000, **Dasar-Dasar Manajemen Personalia**, Jakarta
- Wibowo, 2007, **Manajemen Kinerja**, Jakarta: Eaja Grafindo Persada
- Zainnun, Buchari, 2000, **Manajemen dan Motivasi**, Jakarta, Balai Pustaka.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431)*.
URL: https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*, V.1, no.4(hal.316-333).
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 44-53.

From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin
Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI)
Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; J-LAS (Journal Liaison
Academia and Society);V.1,No.2;(1-8).