

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA AGEN JNE POSO

Palata Luru¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : palata@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE Kabupaten Poso. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Agen JNE Poso, yang berjumlah sebanyak 6 (enam) orang, dan semuanya dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknis analisis data yang digunakan adalah *rating scalle*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja Karyawan pada Agen JNE Kabupaten Poso dapat dikatakan tergolong Sangat Berpengaruh bila dihadapkan dengan kriteria presentase tanggapan responden, memiliki nilai total skor presentase rata-rata diantara = 252 – 300. Pengaruh Semangat Kerja Karyawan pada Agen JNE Kabupaten Poso dari 6 responden dengan total 288 pilihan jawaban pernyataan responden, tergolong sangat berpengaruh, mengakibatkan nilai ukur pernyataan tergolong dalam interval Sangat Berpengaruh.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Peningkatan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni agar bisa mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibutuhkan atau bisa dibilang tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut sendirian. Manajemen memang bisa mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, namun pengertian di atas memberikan kenyataan kepada kita semua bahwa mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial. Di lain pihak aspek manajemen mencakup beberapa fungsi diantaranya: perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) serta pengawasan.

Disisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada

organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan organisasi, karena dengan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Dengan demikian kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja.

Tugas dasar dari agen JNE Poso salah satunya *Ordering Ease* menunjukkan seberapa mudah konsumen melakukan pemesanan dari suatu organisasi. Pesona memberi kemudahan dalam memesan dibanding pelanggan datang langsung ke toko karena lokasi-lokasi toko yang jauh di luar kota. Bentuk kemudahan yang ditawarkan Pesona terdiri dari berbagai pilihan, yaitu: telepon, .ext, atau e-mail, bisa dengan di situs jaringan sosial media Facebook. Delivery mengukur seberapa baik produk atau layanan dibawa ke konsumen. Pesona menyediakan tiga layanan pengiriman pesanan yang berbeda dari sisi lokasi pengiriman tetapi juga waktu/kecepatan pengiriman, yaitu: Super Speed yang memungkinkan barang sampai di tempat tujuan di hari yang sama dengan hari pemesanan; YES (Yakin Esok Sampai): dimana pesanan akan sampai di tempat tujuan sehari setelah tanggal pemesanan; Reguler: barangnya baru dikirim sehari setelah tanggal pemesanan. Bahkan JNE merekomendasikan layanan pengiriman yang sebaiknya dipilih pelanggan sesuai makanan yang dipesan.

Agen JNE Poso memiliki karyawan sebanyak 6 orang dengan posisi bidang Kurir 3 orang, Admin 2 orang, Manajer 1 orang. Kurir bertugas untuk mengantar barang kiriman atau pesanan yang sudah tiba di Kabupaten Poso kerumah masing-masing penerima atau pemesan barang yang pengirimannya memakai jasa JNE, sedangkan Admin melakukan tugas pencatatan proses keluar masuk barang, melayani pemesan barang jika mau mengambil dan mengirim barang di agen JNE Kabupaten Poso juga mendata setiap barang pemesan dan tugas Manajer memimpin agen JNE tersebut. Pada agen JNE kabupaten Poso jam kerja karyawan masuk pada pukul 08.00 pagi sampai dengan 05.00 sore.

Peneliti masih menemukan adanya masalah atau keluhan dari pengguna jasa JNE antara lain dari segi keterlambatan barang sampai tujuan pemesan dan juga masih ada karyawan yang gajinya terpotong karena terlambat masuk tetapi itu sudah keputusan dan peraturan dalam kantor dan akan terlihat karyawan yang kurang disiplin dalam jam kerja. Para pekerja juga kadang takut akan adanya musibah yang mereka tidak tahu yang akan terjadi bila sedang mengantarkan barang atau kiriman kepada konsumen karena pekerja kurir tidak dibekali dengan asuransi jiwa. dibidang kurir memakai target jika dapat mengantar kiriman sebanyak 1.355 paket perbulan atau lebih akan mendapatkan insentif atau bonus. Dengan adanya sistem pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat termotivasi lebih giat untuk bekerja.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka masalah pokok penelitian ini adalah berapa besar Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan JNE Kabupaten Poso.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Alexander Dalam Moekijat (2006 :130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui untuk unsur-unsur semangat kerja tersebut .adapun penjelasan mengenai unsur-unsur semangat kerja akan diuraikan seperti berikut ini:

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenan dengan tugas dan kewajibannya untuk datang dan tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda . ketidakhadiran seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja , sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- 1) Kehadiran karyawan ditempat kerja
- 2) Ketepatan karyawan datang atau pulang
- 3) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

b. Disiplin kerja

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak . tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik
- 3) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 4) Mengikuti acara kerja yang ditentukan oleh perusahaan (kepatuhan pada peraturan)
- 5) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

c. Kerja sama

Kerja sama merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu. Untuk mengukur kerja sama yang ada dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Kesiediaan pegawai untuk bekerja sam dengan atasan , bawahan maupun dengan teman sejawat,
- 2) Adanya kemauan untk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

d. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab pegawai dapat di ukur dari :

- 1) Kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh
- 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
- 3) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukan hanya untuk kepentingan dirinya saja.

Pendapat lain mengatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan sebagainya (Nitisemito, 2006 : 183). Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu :

- a) Gaji yang cukup
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani
- c) Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d) Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f) Berikan kesempatan mereka untuk maju
- g) Perasaan aman untuk menghadapi masa depan
- h) Usahakan pada karyawan untuk mempunyai loyalitas
- i) Sesekali para karyawan diajak untuk berunding
- j) Memberikan insentif yang terarah
- k) Fasilitas yang menyenangkan.

2. Kinerja karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam amus besar bahasa indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari (2006 : 63) mengatakan bahwa “kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai , (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Menurut Nurhayati (2008 : 7) “ kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006 : 94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008 : 2) “ kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance” yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target dapat diselesaikan ada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

3. Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2006 : 94) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik ,maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2001 : 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan ,antara lain :

- a) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b) Penempatan kerja yang tepat
- c) Pelatihan dan promosi
- d) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pasangan dan sebagainya)
- e) Hubungan dengan rekan kerja

4. Hubungan dengan Pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan . diantaranya faktor internal antar lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

5. Standar Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 67) “standar kerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga ,pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Notoatmodjo (2003 : 143) “untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksana kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”

Menurut Prawirosentono (2008 : 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku . Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatif dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka penelitian menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi : efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan insentif .

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka daam diri seorang pegawai harus dtumbuhkan motivasi bekerja

untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi lebih tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

A. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menguraikan keadaan dari permasalahan yang sesungguhnya terjadi yang ditemukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara, Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002: 85)
- b. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden.
- c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang telah terdokumentasi pada Kantor JNE Kabupaten Poso.

Polpulasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Agen JNE Poso, yang berjumlah sebanyak 6 (enam) orang, dan semuanya dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Agen JNE Kabupaten Poso, di gunakan teknis analisis *rating scalle* dengan menggunakan kuesioner dengan pertanyaan dalam Scala Likert, sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | = 5 |
| 2. Setuju | = 4 |
| 3. Kurang Setuju | = 3 |
| 4. Tidak Setuju | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Selanjutnya dari nilai tersebut kemudian ditentukan nilai interval dengan formulasi (Sugiyono, 2009)

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Karena setiap pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju, maka jumlah kelas ditetapkan sebanyak 5 kelas sehingga dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Tertinggi} &= \text{Jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\
 &= 6 \times 10 \times 5 \\
 &= 300 \\
 \text{Nilai Terendah} &= \text{Jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\
 &= 6 \times 10 \times 1 \\
 &= 60 \\
 \text{Interval} &= \frac{300 - 60}{5} = 48
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh frekuensi yang dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) 60 – 108 = Tidak Berpengaruh
- 2) 108 – 156 = Kurang Berpengaruh
- 3) 156 – 204 = Cukup Berpengaruh
- 4) 204 – 252 = Berpengaruh
- 5) 252 – 300 = Sangat Berpengaruh

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Kuesioner Penelitian

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, mengenai semangat kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Agen JNE Poso, dengan menggunakan indikator; Absensi, Tanggungjawab, Hubungan yang Harmonis, Kerja sama, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu

2. Semangat Kerja

Setelah menyebarkan kuesioner kepada 6 responden maka diperoleh data penelitian yang diinginkan. Karena dalam penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan kuesioner sebagai objek penelitian berdasarkan jawaban responden untuk mengolah data dengan cara *rating scala* adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Tanggapan responden mengenai bekerja setiap hari

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	5	90%
Setuju	4	1	10%
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 6 orang karyawan sebagai responden terdapat 5 karyawan menyatakan (Sangat Setuju), dengan persentase mencapai 90%. Sedangkan ada 1 orang karyawan yang menjawab (Setuju) pertanyaan kuesioner persentase

mencapai 10%. Ini berarti bahwa karyawan kantor Unit Pada Agen JNE Poso, umumnya responden bekerja setiap hari.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“sudah menjadi resiko pegawai Agen JNE dalam bekerja setiap hari yang awalnya merasa lelah tetapi akan terbiasa dengan berjalannya waktu”.

Tabel 2
Tanggapan Responden tentang Masuk bekerja tepat waktu

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	4	60%
Setuju	4	2	40%
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas, dari 6 orang karyawan sebagai responden, ada 2 karyawan memilih (*Setuju*) bahwa berusaha bertanggungjawab dengan pekerjaan, persentase yang didapat mencapai 40%. Sedangkan 4 karyawan menjawab kuesioner dengan (*Sangat Setuju*), pencapaian persentase mencapai 60%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua responden bekerja tepat waktu.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“Rata-rata karyawan agen JNE selalu hadir sesuai jam kerja walaupun kadang masih ada yang terlambat, khususnya pada saat jam masuk pagi.tapi untuk kehadiran saya rasa cukup baik”

Tabel 4.3
Tanggapan Responden tentang pulang kerja tepat waktu

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	5	90%
Setuju	4	1	10%
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 6 orang karyawan sebagai responden terdapat 5 karyawan menyatakan (*Sangat Setuju*), persentase mencapai 90 %. Sedangkan ada 1 orang pegawai yang menjawab (*Setuju*) pertanyaan kuesioner, persentase mencapai 10%. Ini berarti bahwa karyawan kantor Agen JNE Poso, umumnya pulang kerja sesuai dengan jam kantor.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“Menurut saya karyawan disini cukup baik menyelesaikan tugas nya jadi habis jam bekerja pulang nya tepat waktu kadang ada juga yang masi ingin kejar target jadi pulang nya agak terlambat.

Tabel 4
Tanggapan Responden tentang Kerja Sama dengan kerabat dan Pimpinan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	5	90%
Setuju	4	1	10%
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 6 orang karyawan JNE sebagai responden terdapat 5 karyawan menyatakan (Sangat Setuju), persentase mencapai 90 %. Sedangkan ada 1 orang karyawan yang menjawab (Setuju) pertanyaan kuesioner, persentase mencapai 10%. Ini berarti bahwa karyawan kantor Agen JNE Poso, umumnya bekerja sama dengan cara yang baik dan profesional.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“Saya rasa kekompakan dalam agen JNE cukup baik ,mengenai kerja sama cukup bagus, dan pendekatan dengan pemimpin cukup bagus juga”

Tabel 5
Tanggapan Responde tentang pekerjaan yang mereka senangi

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	4	60%
Setuju	4	2	40%
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 6 orang karyawan JNE Poso sebagai responden terdapat 4 pegawai menyatakan (Sangat Setuju),persentase mencapai 60%. Sedangkan ada 2 orang karyawan JNE Poso yang menjawab (Setuju) dari pertanyaan kuesioner, persentase mencapai 40 %. Ini berarti bahwa karyawan kantor Agen JNE Poso, sebagian pekerja menyenangi pekerjaan didalam melayani masyarakat pengguna jasa kurier di Kabupaten Poso.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“kalau saya pribadi , saya suka kerja di bagian lapangan khususnya mengantar barang karena bisa santai jika saya sudah mengantar barang dengan cepat , ada juga yang tidak suka di bagian lapangan karena lelah mengurus banyak tenaga

Peningkatan Kinerja Karyawan

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Pencapaian Target yang Telah Ditetapkan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	4	60%
Setuju	4	2	40%
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas, dari 6 orang karyawan Agen JNE, terdapat 4 responden atau (60%) pegawai menyatakan (*Sangat Baik Sekali*) atau mampu bekerja sesuai dengan target. Dan ada 2 responde atau (40%) pegawai menjawab (*Baik*) atas kuesioner yang dibagikan bahwa mereka bekerja setiap hari untuk pemenuhan target yang ditetapkan oleh perusahaan di Kantor Agen JNE Poso.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“kemampuan karyawan agen JNE cukup baik karena mampu menyelaikan target, meskipun target yang mau dicapai cukup banyak dan melelahkan karyawan”

Tabel 7
Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik Sekali	5	5	90%
Baik	4	1	10%
Kurang Baik	3	0	0
Tidak Baik	2	0	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data tabel 7, dari 6 orang pegawai, terdapat 5 responden atau (90%) karyawan menyatakan (*Sangat Baik Sekali*) menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien Dan ada 1 responde atau (10%) Karyawan menjawab (*Baik*) atas kuesioner yang dibagikan bahwa mereka dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“saya rasa untuk pekerjaan yang saya lakoni ini sudah sangat efektif dan efisien”

Tabel 8
Tanggapan responden Pegawai Bertanggungjawab
Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik Sekali	5	5	90%
Baik	4	1	10%
Kurang Baik	3	0	0
Tidak Baik	2	0	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data pada tabel 8 dapat dijelaskan dari 6 orang karyawan terdapat 5 orang menjawab bertanggungjawab menyelesaikan Tugas sangat baik sekali jika pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, dengan capaian persentase 90% dan 1 responden menjawab baik dengan capaian 10%. Ini berarti karyawan di Kantor JNE Poso umumnya bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“semua karyawan Agen JNE dapat dibilang sangat bertanggung jawab karena dapat menyelesaikan tugas yang harus di lakukan”

Tabel 9
Pertanyaan responden tentang Mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada
kepentingan pribadi didalam pengambilan keputusan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik Sekali	5	5	90%
Baik	4	1	10%
Kurang Baik	3	0	0
Tidak Baik	2	0	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat dijelaskan dari 6 orang karyawan dengan frekuensi 5 orang responden menjawab sangat baik sekali jika karyawan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, dengan capaian persentase 90% dan 1 responden menjawab baik dengan capaian 10%. Ini berarti karyawan di Kantor JNE Poso umumnya bekerja lebih menitik beratkan kepentingan perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“Dari jam kerja sampai dengan selesai karyawan harus mendahulukan kepentingan pekerjaan karena sudah tugas dan kewajiban sebagai karyawan Agen JNE”

Tabel 10
Tanggapan Responden tentang Hasil Kerja Karyawan seperti yang diharapkan Perusahaan

Pernyataan	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik Sekali	5	6	100%
Baik	4	0	0
Kurang Baik	3	0	0
Tidak Baik	2	0	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0
Total	15	6	100%

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan dari 6 orang karyawan sebagai responden terdapat, 6 orang karyawan Agen JNE Poso, menjawab dengan total skor 100% menjawab sangat baik sekali Ini berarti karyawan Agen JNE Poso umumnya responden yang bekerja adalah bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan seorang responden dalam wawancara yang mengatakan bahwa :

“pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat baik karena sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan perusahaan walaupun banyak tugasnya”

PEMBAHASAN

Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Agen JNE Poso

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan dalam bentuk pembahasan pengaruh semangat kerja peningkatan Kinerja Karyawan JNE Kabupaten Poso, dapat dilihat pada pembahasan berikut ini :

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden didapat nilai total dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 288, sehingga dapat diketahui bahwa semangat kerja agen JNE Kabupaten Poso, berada pada kategori **Sangat Berpengaruh**, hal ini di buktikan dengan jumlah pernyataan keseluruhan dari total jawaban kuesioner yaitu 288 yang berada pada interval 252 – 300, yang merupakan kategori **Sangat Berpengaruh**.

Secara umum jawaban responden terhadap semangat kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11
Rekapitulasi data Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan
Kinerja Karyawan Pada Agen Jne Kabupaten Poso

Responden	Nilai Ukur Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
Total	29	28	29	29	28	28	29	29	29	30	288

Sumber : Data primer diolah

Hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban keseluruhan berdasarkan Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan JNE Kabupaten Poso, dari 6 responden dengan total 288 pilihan jawaban pernyataan responden, tergolong seimbang, mengakibatkan nilai ukur pernyataan tergolong dalam interval cukup semangat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat Kerja Karyawan pada Agen JNE Kabupaten Poso, dapat dikatakan tergolong Sangat Berpengaruh bila dihadapkan dengan kriteria presentase tanggapan responden, memiliki nilai total skor presentase rata-rata diantara = 252 – 300.
2. Pengaruh Semangat Kerja Karyawan pada Agen JNE Kabupaten Poso dari 6 responden dengan total 288 pilihan jawaban pernyataan responden, tergolong sangat nerpengaruh, mengakibatkan nilai ukur pernyataan tergolong dalam interval Sangat Berpengaruh.

Saran

1. Diharapkan Agen JNE Kabupaten Poso kiranya lebih meningkatkan Semangat Kerja terhadap Karyawannya agar Peningkatan Kinerja Karyawan lebih maksimal.
2. Peranan Pimpinan sangat diharapkan untuk menumbuh kembangkan usaha jasa JNE Kabupaten Poso, terutama penambahan jumlah karyawan yang dianggap masih kurang.

B. DAFTAR PUSTAKA

- Bahtiar. 2012. Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Industri Publishing). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. Vol 13, No. 1: 40-45.
- Hidayah. 2006. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Hariian Pos (Radar Tulungagung) *Jurnal ; UIN Malang*.
- Dessler , Gary. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Index, jakarta Hasibuan, Harris, Michael 2000. *Human Resource Management*.second edition. USA : Harcourt Brace & Company. Tisnawati dan Saefullah. 2005. *Pengantar manajemen* . Jakarta : Kencana
- Panggabean, Mutiara.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia Jakarta. Hadari, Suad Husnan. 2006. *Manajemen Personalial*.Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Martoyo, Susilo. 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson.2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba empat, Jakarta.
- Moekijat, 2006, *Manajemen Kepegawaian (Personel Management)*, Alumni, Bandung.
- Silalahi, Ulber, 2000, *Pemahaman Praktis Asal-asal Manajemen* , Mandar Maju, Bandung
- Nitisemito,Alek 2001. *Manajemen Personalial*. Jakarta : Ghalia Indonesia 2006, *Manajemen Personalial*,Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*.yogyakarta Gadjah Mada University Pres.
- Nurhayati Dina . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta :Haji Masagung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suyadi,Prawirosentono, 208. *Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta. BPFE.
- Notoadmodjo , Soekidjo.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengembangan*. Jakarta: Rajawali.