

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

Lusri Indrawaty; Zunaidah; Parama Santati
Universitas Sriwijaya
lusriindrawaty@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on work spirit of employees in the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency. The populations in this study were all employees of the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency. This research used saturation sampling method, for 58 respondents. The data in this study were collected using a questionnaire method. The analysis technique used was simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that job satisfaction had a positive and significant effect on work spirit of employees of the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Work Spirit

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan sampel yang berjumlah 58 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Kualitas tenaga kerja menentukan kesuksesan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk dapat membantu tercapainya tujuan organisasi adalah manusia, karena dapat memprediksi dan menetapkan kesuksesan atau ketidaksiuksesan suatu strategi dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Kualitas tenaga kerja juga memiliki kemampuan besar untuk mencapai visi dan misi organisasi agar dapat bersaing secara global. Dalam suatu organisasi jika tenaga kerja tidak melaksanakan perannya dengan baik maka tidak mempunyai arti apapun, walau fasilitas yang ada di organisasi tersebut sudah canggih serta modern. Kualitas tenaga kerja yang baik dapat dilihat dari semangat kerja yang ada pada diri setiap individu. Salah satu cara

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

untuk dapat meningkatkan semangat kerja adalah dengan menumbuhkan rasa kepuasan kerja.

Luthans (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran pegawai mengenai hasil yang diterimanya dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat memengaruhi terciptanya pegawai yang berkualitas, karena kepuasan menimbulkan rasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya kepuasan kerja membuat pekerja merasa pekerjaan mereka merupakan hal yang menyenangkan sehingga menimbulkan rasa semangat kerja dan menciptakan hasil yang optimal. Kinerja para pegawai dapat juga dilihat dari semangat kerja yang dimilikinya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai atau sekelompok orang dengan memberikan kepuasan kerja.

Semangat kerja pegawai dapat menjadi salah satu penilaian kinerja suatu organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan individu untuk menyelesaikan apa yang mereka kerjakan dengan baik dan mentaati peraturan agar dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal, keinginan, dan kesenangan yang besar dalam melakukan pekerjaan. Semangat kerja yang relatif tinggi menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang berkualitas, karena pegawai yang merasa puas akan membuat pekerja nyaman, produktif dalam melakukan pekerjaan dan tidak melanggar peraturan yang dibuat organisasi, sedangkan apabila pegawai memiliki semangat kerja yang rendah sering menimbulkan masalah seperti tidak disiplin, bosan bekerja, dan lainnya. Semangat kerja yang tinggi atau rendah sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Ilir yang tugasnya membantu dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi dalam bidang pelayanan dalam mengurus administrasi kependudukan dan pencatatan sipil wilayah Kabupaten Ogan Ilir yang mana sangat membutuhkan tenaga kerja berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat membentuk semangat kerja pada pegawainya. Semangat kerja diharapkan dapat membuat pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Organisasi juga diharapkan berusaha untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja bagi para tenaga kerja agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan menciptakan perasaan menyenangkan dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Keterangan	Jumlah Pegawai
Pegawai Negeri Sipil	26

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Honorer	32
Total Keseluruhan	58

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir 2021 adalah 58 pegawai, dengan 26 Pegawai Negeri Sipil dan 32 Pegawai Honorer.

Tabel 1.2 Daftar Jabatan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	1
4.	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1
5.	Kabid Pemanfaatan dan Inovasi Pelayanan	1
6.	Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi kependudukan	1
7.	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
8.	Kasubbag Perencanaan	1
9.	Kasubbag Keuangan	1
10.	Kasi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian	1
11.	Kasi Kelahiran	1
12.	Kasi Perkawinan dan Perceraian	1
13.	Kasi Pendataan Penduduk	1
14.	Kasi Identitas penduduk	1
15.	Kasi Pindah Datang Penduduk	1
16.	Kasi Kerja Sama	1
17.	Kasi Inovasi Pelayanan	1
18.	Kasi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	1
19.	Kasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	-
20.	Kasi Tata Kelola dan SDM Tekno, Info dan Komunikasi	1
21.	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan	1
22.	Staf	6
23.	Operator dan Petugas Register	32
	Jumlah	58

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Berdasarkan dari tugas dan beban kerja yang pegawai dapatkan tentunya pegawai menuntut imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Gaji merupakan salah satu balas jasa untuk pegawai Dinas

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir berdasarkan pangkat (golongan) dan honorer 2021.

Tabel 1.3 Daftar Gaji Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir 2021

No.	Gaji	Jumlah (Orang)
1.	Golongan II a-d lebih dari 2 juta - 3,5 juta	0
2.	Golongan III a-d lebih dari 3 juta - 5 juta	21
3.	Golongan IV a-c lebih dari 5 juta	5
4.	Honoror 2 juta	32
Jumlah		58

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa gaji yang diberikan untuk pegawai honorer tergolong rendah karena di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar sehingga tidak terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai yang mana sebagian dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah pegawai honorer.

Tabel 1.4 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir pada Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Tidak Hadir (Orang)	Persentase (%)
Januari	58	6	10,3
Februari	58	9	15,5
Maret	58	12	20,7
April	58	16	27,5
Mei	59	0	0,0
Juni	59	10	17,0
Juli	59	20	33,9
Agustus	59	14	23,7
September	58	0	0,0
Oktober	58	0	0,0
November	58	20	34,4
Desember	58	20	34,4

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui tingkat absensi pada pegawai relatif tinggi, setiap bulannya banyak pegawai yang tidak hadir. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya gaji honorer sebagai mayoritas pegawai diduga menyebabkan adanya ketidakpuasan dan kurangnya semangat kerja pegawai pada Dinas

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Tidak terpenuhinya kepuasan kerja bagi pegawai mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, banyak pegawai yang beban tanggung jawab pekerjaan mereka kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga merasa kurang puas akan pekerjaan mereka sendiri. Semangat kerja sangat penting bagi seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi bisa membuat lancarnya jalan dalam mencapai tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan semangat kerja salah satunya adalah dengan menciptakan rasa kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Kepuasan kerja memberikan rasa emosional positif yang sangat berpengaruh baik terhadap produktifitas organisasi karena dapat menciptakan pegawai yang disiplin dan mentaati peraturan yang dibuat oleh organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Dari Penelitian terdahulu yang dilakukan Sudibya & Sudharma (2017) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Pratama et al. (2017) menyatakan kepuasan kerja, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan, penelitian (Ii, 2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga menunjukkan bahwa masih adanya kesenjangan (*gap*) dari hasil penelitian yang pernah dilakukan. Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penelitian ini menarik karena melihat bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi semangat kerja.

Landasan Teori

Teori dua faktor disebutkan oleh Herzberg, ia mengatakan kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu merupakan sesuatu yang bersifat terus-menerus. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya dan faktor motivator (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah pencapaian, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah rasa emosional positif yang dirasakan setiap individu atas pekerjaan mereka yang mana harapan yang diinginkan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Kepuasan kerja pegawai sebaiknya diciptakan agar moral kerja, kontribusi, kesetiaan, dan kedisiplinan pegawai dapat meningkat. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

karena kepuasan adalah perspektif individu itu sendiri. Luthans (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran pegawai mengenai hasil yang diterimanya dari pekerjaan yang mereka lakukan. Contohnya ketika pegawai merasa usaha yang dilakukan seimbang dengan hasil yang diharapkan. Menurut Robbins (2018) kepuasan kerja identik dengan sesuatu yang sifatnya individual. Tingkat kepuasan kerja setiap pegawai sepenuhnya tidak sama dan ini dapat terjadi apabila faktor kebutuhan individu pegawai terpenuhi dan juga kaitannya dengan tingkat suka atau tidak suka pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hasibuan (2019) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pada seorang pegawai yang merasa senang dan menyukai pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan kinerja organisasi. Hal ini dapat dirasakan di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kreitner & Kinicki (2018) mengatakan ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kebutuhan yang terpenuhi
Tingkat karakteristik pekerjaan menentukan kepuasan dari pemberian kesempatan untuk individu dapat memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan
Kepuasan adalah keinginan yang diharapkan. Keinginan terpenuhi memberikan cerminan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima individu dari yang mereka kerjakan. Jika keinginan yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang mereka terima, pegawai akan merasa tidak puas. Begitupun dengan sebaliknya, apabila hasil yang diberikan sesuai atau lebih besar dari yang diharapkan, maka pegawai dapat merasa puas atas pekerjaannya.
3. Pencapaian nilai
Kepuasan kerja adalah hasil yang diperoleh dari pemikiran apakah pekerjaan memberikan pemenuhan nilai atas kerja individu.
4. Keadilan
Kepuasan berguna untuk mengetahui seberapa adil pegawai diperlakukan di tempat kerja mereka.
5. Komponen genetik
Perbedaan sifat setiap individu memiliki arti yang juga penting untuk menunjukkan kepuasan kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2018) ada lima dimensi indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Bagaimana pekerjaan itu bisa membuat individu tertarik, kesempatan untuk dapat berkembang, dan peluang untuk bisa belajar mengelola tanggung jawab.

2. Gaji
Imbalan yang diterima atas balas jasa yang telah dilakukan individu atas pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Promosi
Kesempatan untuk bisa berkembang dalam organisasi.
4. Pengawasan
Kekuatan pengawas agar dapat membantu memberikan dukungan tingkah laku.
5. Rekan kerja
Tingkatan yang bisa mendukung rekan kerja secara sosial serta teknis yang dapat memberikan rasa nyaman.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah tingkatan gairah yang dirasakan setiap individu atas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka kerjakan untuk dapat mendorong individu tersebut bekerja dengan baik dan disiplin agar tercapainya produktifitas yang baik. Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi sangat berpengaruh terhadap suksesnya organisasi karena dengan semangat yang tinggi membuat pegawai dapat melaksanakan tugas dengan cepat dan baik sehingga bisa membuat efisien dalam bekerja. Hasibuan (2019) menyatakan semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan individu untuk menyelesaikan apa yang mereka kerjakan dengan baik dan mentaati peraturan agar dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal, keinginan, dan kesenangan yang besar dalam melakukan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2015) semangat kerja merupakan keadaan pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi yang bisa memperlihatkan gairah positif di dalam menyelesaikan pekerjaan dan membantu mereka untuk dapat bekerja lebih efisien dan lebih produktif.

Faktor Yang Memengaruhi Semangat Kerja

Handoko (2010) menyatakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja adalah:

1. *Job security*
Pekerjaan yang individu jalankan adalah pekerjaan yang aman dan tetap tanpa adanya kemungkinan untuk digeser dengan mudah dari jabatannya, kemungkinan dirumahkan, dan diberhentikan yang dapat mengurangi rasa ketenangan dalam bekerja.
2. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Organisasi yang jelas dalam memberikan kesempatan individu untuk mengembangkan diri bisa membuat individu lebih bersemangat untuk bekerja.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan
Kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk menimbulkan semangat kerja.
4. Kepemimpinan
Memiliki pemimpin yang baik menumbuhkan rasa hormat dan menghargai.
5. Kompensasi
Kompensasi sangat memengaruhi semangat kerja individu. Imbatan yang sesuai atas balas jasa yang telah individu lakukan akan menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.

Indikator Semangat Kerja

Indikator untuk mengukur semangat kerja menurut Nitisemito (2015) adalah:

1. Absensi
Absensi yang tinggi menunjukkan instansi mempunyai semangat kerja yang rendah dalam menyelesaikan tugas atas dasar pekerjaannya.
2. Kerja sama
Kesediaan individu dalam bekerja sama dengan rekan yang lain untuk mencapai tujuan bersama dan kesediaan masing-masing individu berinisiatif untuk membantu di antara rekan kerja.
3. Kedisiplinan.
Tingkah laku dan sikap yang ditunjukkan individu sesuai dengan peraturan yang dibuat organisasi, baik bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis yang bisa diambil adalah kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sekaran (2017) menyatakan data kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka. Pada penelitian ini data kualitatif hasil kuesioner dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir, kemudian dikelola menggunakan alat uji statistik (SPSS) menjadi data kuantitatif.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Ghazali (2012) menyatakan data primer data yang didapat langsung dari sumber data tersebut. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuisisioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir yaitu 58 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Ghazali (2012) menyatakan sampling jenuh atau sensus adalah dimana semua populasi dijadikan responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diambil menggunakan kuesioner. Sekaran (2017) mengatakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Pembagian angket kuesioner kepada para responden dalam hal ini merupakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Teknik Analisa Data

Menurut Ghazali (2012) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria dalam menentukan validitas suatu instrumen adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Menurut Ghazali (2012) instrumen reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (reliabel) dalam setiap pengukuran. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan metode analisis *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika *Reliability Coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji Statistik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana. Sugiyono (2014) menyatakan analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent (X) dengan satu variabel dependen (Y). Metode regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh Kepuasan kerja terhadap

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Semangat kerja. Analisis regresi sederhana ini dinyatakan dalam bentuk persamaan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel tidak bebas atau dependen (Semangat Kerja)

α = Konstanta (harga Y bila X = 0)

β = Koefisien Regresi atau arah, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas atau Independen (Kepuasan Kerja)

e = error

Langkah yang dilakukan setelah memperoleh regresi yaitu melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Pengujian ini bisa dilakukan menggunakan SPSS. Uji korelasi (r) bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Ghazali (2012) koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Ghazali (2012) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel (X) kepuasan kerja benar-benar berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu semangat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Ghazali (2012) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan Correlation Matrix yakni perbandingan r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) yang didapat dengan nilai nilai r-tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,258 (df=n-2 = 58-2= 56) Jika nilai r-hitung lebih

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

besar dari nilai r-tabel, maka butir item soal pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel yaitu, variabel independent (X) Kepuasan Kerja dan variabel dependen (Y) Semangat Kerja. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,539	0,258	Valid
Pernyataan ke-2	0,527	0,258	Valid
Pernyataan ke-3	0,658	0,258	Valid
Pernyataan ke-4	0,436	0,258	Valid
Pernyataan ke-5	0,768	0,258	Valid
Pernyataan ke-6	0,681	0,258	Valid
Pernyataan ke-7	0,596	0,258	Valid
Pernyataan ke-8	0,732	0,258	Valid
Pernyataan ke-9	0,751	0,258	Valid
Pernyataan ke-10	0,619	0,258	Valid
Pernyataan ke-11	0,621	0,258	Valid
Pernyataan ke-12	0,732	0,258	Valid
Pernyataan ke-13	0,751	0,258	Valid
Pernyataan ke-14	0,691	0,258	Valid
Pernyataan ke-15	0,493	0,258	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji validitas tersebut dapat diketahui untuk semua pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dengan demikian, seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,790	0,258	Valid

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Pernyataan ke-2	0,773	0,258	Valid
Pernyataan ke-3	0,816	0,258	Valid
Pernyataan ke-4	0,714	0,258	Valid
Pernyataan ke-5	0,764	0,258	Valid
Pernyataan ke-6	0,752	0,258	Valid
Pernyataan ke-7	0,741	0,258	Valid
Pernyataan ke-8	0,678	0,258	Valid
Pernyataan ke-9	0,589	0,258	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari uji validitas tersebut dapat diketahui untuk semua pernyataan pada variabel Semangat Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dengan demikian, seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Menurut Ghazali (2012) instrumen reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (reliabel) dalam setiap pengukuran. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan metode analisis *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika *Reliability Coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (X)	58	15	0,900
Semangat Kerja (Y)	58	9	0,894

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel hasil uji realibilitas variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Semangat Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel tersebut lebih dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa realibilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian ini memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana. Sugiyono (2014) menyatakan analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent (X) dengan satu variabel dependen (Y). Metode regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh Kepuasan Kerja terhadap

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Hasil dari uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,710	2.583		0,275	0,784
Kepuasan Kerja (X)	0,569	0,054	0,814	10,483	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai constant (a) sebesar 0,710, sedangkan nilai (b/koeffisien regresi) dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,569. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,710 + 0,569X + e$$

Berikut pengertian dari persamaan regresi linier di atas:

1. Konstanta (a) = 0,710

Nilai *constant* (a) adalah sebesar 0,710 artinya apabila kepuasan kerja tidak berubah atau tetap, maka nilai semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir sebesar 0,710.

2. Koefisien Regresi (b) = 0,569

Nilai di atas berarti menyatakan bahwa setiap ada 1 satuan tambahan dari nilai kepuasan kerja berarti nilai semangat kerja bertambah 0,569. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif, atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja (X) ditingkatkan maka semangat kerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.9 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814 ^a	0,662	0,656	3,619501

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai r sebesar 0,814, nilai ini berada di interval koefisien 0,80-1,00. Dimana kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja hal ini juga bermakna apabila kepuasan kerja meningkat maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai R² sebesar 0,662. Hal ini menggambarkan bahwa 66,2% variabel kepuasan kerja (X) mampu menjelaskan semangat kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti beban kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Hasil Uji hipotesis (Uji t)

Tabel 1.10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	10,483	1,671	0,000	t _{hitung} > t _{tabel}

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 10,483. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,671, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (0,000<0,05). Dengan demikian, hipotesis diterima artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut saran yang bisa diberikan oleh penulis, antara lain:

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

1. Diharapkan kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir bisa memperhatikan dan meningkatkan sarana yang disediakan agar dapat sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja dan menyesuaikan gaji dengan beban kerja untuk menunjang pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.
2. Bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir agar dapat menumbuhkan rasa senang untuk datang bekerja dan lebih memperhatikan absensi agar dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menganalisa secara lanjut hal lain apa yang dapat memengaruhi semangat kerja agar dapat memperoleh pengaruh semangat kerja secara keseluruhan seperti beban kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Handoko. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2023) 85-100 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.3776

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ii, L. J. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt . Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah , TBK M . Ardi Nupi Hasyim , Widya Astuti , Nurul Fadhila , Sukma Jaya Artha Institut Manajemen Koperasi Indonesia Penelitian . 13(02), 225–230.*

Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*.

Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.

Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia* (Edisi Dela). Ghalia Indonesia.

Pratama, F., Ningsih, D., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1030–1044.

Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.

Sekaran. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6). Salemba Empat.

Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.