

Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 103 - 120

YUME : Journal of Management

ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Surya Kelana Basri^{✉1}, Rusdiaman Rauf²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (i). untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai; (ii) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; (iii) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 59 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author:

Alamat email: rusdiaman@yahoo.com

Received 12 Desember 2020, Accepted 02 Maret 2021 , Published 17 Maret 2021

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah suatu ukuran keberhasilan atas pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi pemerintah. Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan hasil dari tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (Output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat kinerja pegawai berbeda-beda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2016)

Kinerja pegawai pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai di sebuah organisasi dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian sasaran kerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kualitas, waktu dan biaya.

Lokasi penelitian ini yaitu Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, dimana kinerja organisasinya mengalami peningkatan hal ini terlihat dari realisasi penyerapan anggaran pada tahun 2019 mencapai 99,85%. berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kabupaten Mamasa, 2019

Pencapaian realisasi penyerapan anggaran pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa tahun 2019 tidak terlepas dari kontribusi peningkatan peningkatan kinerja pegawai terutama semangat kerja dan kepuasan kerja para pegawainya yang memberikan andil terhadap pencapaian realisasi anggaran pada tahun 2019.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Menurut Purwanto (2012) bahwa “Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

Sama halnya semangat kerja, kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Menurut Mangkunegara (2018) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dari kedua hal fundamental tersebut secara sinergi yakni semangat kerja dan kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang maksimal sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pencapaian atas kinerja setiap pegawai negeri sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, meningkatkan akuntabilitas kinerja dan melaksanakan perencanaan ketahanan pangan sesuai dengan aktifitas ekonomi, dan ketahanan pangan kabupaten Mamasa.

Moto pelayanan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa “Memberikan Pelayanan Terbaik” dan Motto “Kami siap melayani dengan cepat, tepat, Ramah, Ikhlas dan Akuntabel” (Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, 2020), merupakan suatu bentuk pemicu bangkitnya semangat kerja para pegawainya sehingga dapat memacu terjadinya peningkatan kinerjanya.

Pada awal pra penelitian berupa observasi lapangan, terlihat adanya semangat kerja yang mulai menurun, maka pekerjaan akan lebih lama diselesaikan, presentase tingkat absensi dapat besar dan kemungkinan perpindahan pegawai juga dapat besar dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai kesadaran yang tinggi akan organisasinya, maka pegawai tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi. karena dengan keberhasilan organisasi kepentingan pribadi para pegawai juga terpelihara.

Dengan adanya latar belakang tersebut maka saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai".

Kajian Teoritik

1. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Adapun indikator dalam pengukuran Semangat Kerja menurut menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari indikator di atas, yang menjadi acuan untuk melihat semangat kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat adalah pendapat dari Hasibuan (2015), yaitu mengenai: keinginan pegawai untuk

bekerja, kesungguhan pegawai dalam bekerja, kesenangan pegawai dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hoppock (1973), kepuasan kerja berarti kepuasan mental, fisik dan lingkungan antar karyawan dan tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan bertanya kepada karyawan tentang seberapa kepuasan kerja mereka (Chang and Lee, 2007). Tutuncu and Kozak (2007) menyatakan istilah kepuasan kerja dianggap atribut yang ada sebagai ekuitas berbagai pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan dan non-diinginkan yang sesuai antara fitur dari pekerjaan dan harapan karyawan (Tak and Wong, 2014). Belias (2015), menggambarkan kepuasan kerja sebagai perbedaan antara hasil dari seorang karyawan yang mengharapkan untuk diterima dan orang-orang yang mereka benar-benar diterima. Berdasarkan itu, kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang karyawan rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka.

Menurut Rivai (2018) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilm tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikn kepadanya.

Adapun indikator dalam pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang sasaran kerja pegawai yang terdiri dari:

- Kuntitas
- Kualitas
- Waktu
- Biaya

Metodologi

1. Rancangan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti perlu melakukan pengumpulan data misalnya dengan cara mengedarkan kuesioner, dan sebagainya.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa yang berjumlah 59 orang, Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi di jadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi di bawah 100 orang dan mempunyai sifat homogenitas..

3. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah diambil dari data primer dan data sekunder:

a. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti bisa menggunakan kuesioner untuk disebarkan kepada para responden, bisa melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu hasil dari kuesioner dan wawancara yang didapatkan melalui responden.

b. Data sekunder.

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di tempat penelitian. Sehingga peneliti hanya fokus untuk mencari dan mengumpulkannya saja. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi dan penelitian terdahulu yang relevan.

c. Instrument Penelitian

Adapun instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah salah satu instrument terpenting untuk mengumpulkan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti dapat mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 1 Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Setuju	Tidak Skor 1

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan kuesioner yang sudah di cetak dan diserahkan secara langsung oleh peneliti kepada responden.

4. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan dua variabel independen (X).

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Semangat Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai (variabel terikat)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (semangat kerja dan kepuasan kerja)

e : error/residu

Asumsi mendasar dalam analisis regresi adalah:

- Residu mengikuti fungsi distribusi normal
- Varians residu konstan untuk setiap data pengamatan (homoskedastisitas)
- Tidak terdapat autokorelasi antara residu untuk setiap data pengamatan
- Tidak terdapat problem multikolinieritas antara variable independent

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel dependen terhadap nilai variabel dependen hasil prediksi.

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Merujuk pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka terdapat beberapa persamaan regresi yang terbentuk, yaitu:

- Pengaruh Semangat Kerja (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara simultan pengaruh variabel bebas yaitu Semangat Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), didapatkan bahwa Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dimana nilai masing-masing sig adalah $0,000 < 0,05$. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 3.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Coefficients Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	8.207	1.011		8.119	.000
	Semangat Kerja	.236	.070	.434	3.359	.001
	Kepuasan Kerja	.111	.090	.160	1.238	.221

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, 2021

Tabel 2 atas menunjukkan bahwa pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 8,207, b_1 sebesar 0,236, dan b_2 sebesar 0,111. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 8,207 + 0,236X_1 + 0,111X_2$. Ini berarti setiap penambahan satu poin pada Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja akan menambah poin sebesar 0,347 pada variabel Kerja Pegawai.

b. Uji t Parsial

- Pengaruh Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Semangat Kerja (X1) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $59 - 3 - 1 = 55$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,67303, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,359 > 1,673$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Semangat Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan signifikan ($0,001 < 0,05$)

- Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $59 - 3 - 1 = 55$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,67303, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X2 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $<$ t tabel ($1,238 < 1,673$) maka H_0 diterima, artinya bahwa Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan tidak signifikan ($0,221 > 0,005$).

c.Uji F Simultan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dan tingkat signifikansi Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Anova untuk Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	8,840	2	4,420	10,911	.000 ^b

Residual	22.686	56	.405
Total	31.525	58	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictor: (Constant), Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2021

Untuk membuktikan pengaruh Semangat Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan F tabel dengan cara $df(n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df(n2) = n - k = 59 - 3 = 56$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,16 dimana:

- Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,911 > 3,16$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Semangat Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan signifikan ($0,00 < 0,05$)

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa di Terima”

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Model Summary untuk Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.280	.255	.636

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,530 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori Sedang, sedangkan nilai R Square sebesar 0,280 menandakan bahwa besarnya pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah 28 % dan masuk kategori Lemah, sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Pembahasan**a. Pengaruh Semangat Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,359 > 1,673$) dan signifikan ($0,01 < 0,05$). Ini berarti semangat kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat harus dipertahankan terutama item pada indikator kuesioner dalam penelitian ini misalnya selalu berkeinginan menuntaskan pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, serta selalu datang dan pulang tepat waktu.

Semangat kerja dapat meningkat jika keinginan motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh pegawai adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja ditempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja yang lebih tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan. (Hasibuan, 2015)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mafra (2017) pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dimana semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Begitu juga penelitian yang telah dilakukan oleh Sanjaya (2015), pada kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan tidak signifikan. Hal ini terlihat dari terhadap nilai t hitung $< t$ tabel ($1.238 < 1.673$) dan nilai Sig $> 0,05$ ($0,221 > 0,05$). Ini berarti item pertanyaan pada kuesioner yaitu imbalan sesuai beban kerja, promosi jabatan pegawai, dan rekan kerja yang solid dan menyenangkan perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi sebagian besar harapan dari organisasi. Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didukung dari data gambaran Kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa masuk kategori rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Penelitian ini sesuai pendapat Chang and Lee (2007) pada dimensi Kepuasan dari luar (*external satisfaction*), pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kegaguman dan ketegsaan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti (2017) pada pegawai di RSUD Haji Adam Malik Medan, dimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dan Misransyah Akos (2020), pada pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, dimana kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tersebut tidak signifikan.

Dari hasil penelitian ini dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak hampir semua sama pada pegawai di suatu instansi pemerintah terutama dalam hal promosi jabatan dikarenakan terbatasnya jabatan struktural pada setiap instansi, sedangkan banyak pegawai yang mau mendapatkan promosi jabatan.

c. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja adalah berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dimana nilai f hitung $>$ f tabel ($10.911 > 3.16$), begitu juga nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 005$). Signifikannya pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dikarenakan variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan. Artinya pengaruh tersebut sangat berarti terhadap kinerja pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan gambaran Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat masuk kategori sedang.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mafra (2017), dengan variabel bebas penelitiannya yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang yaitu ada pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja dan tidak signifikan, dimana nilai $Sig < 0,05$ ($0,00 < 0,05$).

Kurangnya penelitian terdahulu yang meneliti dengan memakai variabel bebas nya semangat kerja dan kepuasan kerja merupakan kelebihan penelitian ini (novelty) yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya

Dari hasil analisis olah data yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen puncak -Kepala Dinas- dalam instansi ini harus memperhatikan semua aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai serta selalu memperhatikan aktivitas pegawai yang ada di bawah kordinasinya agar produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas ketahanan Pangan dapat meningkat untuk mendukung program-program yang telah direncanakan khususnya yang menyangkut masalah factor-faktor yang memberikan kepuasan kerja pegawainya.

Peran manajemen puncak terutama gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pegawainya akan memberikan pengaruh yang berarti dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Belias, Dimitrios dan Koustelios, Athanasios. (2014). *Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sektor*. *Journal International Review of Management and Marketing*, 4(3): 187-200.
- Belies, D., Koustelios, A., Sdrolis, L, and Aspridis, G. (2015). *Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employes in the Greek Banking Organization*. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 175:324-333.www.Scienceirect.com
- Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. (2019). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)*.
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Lee, Qey Ling. (2010). *Pengertian Manajemen*, (5) Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Buletin No 1.

- Mafra, Nisa' Ulul. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. Jurnal Ecoment Global, Vol.2, No.2, hal. 9-21
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Risnawan, Wawan. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya,Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. Jurnal Dinamika, Vol.5, No.1, hal 83-91
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada..
- Robbins, P. Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi, (2)*. Jakarta : Prehalindo.
- . (2003). *Perilaku Organisasi, (9)*. Jakarta : Prehalindo.
- Sanjaya, Weri. (2015) *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Prediksi, Vol.1, No.2
- Saputra, Hadi., dan Misransyah Akos. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, Vol.4, No.2, hal. 61-83
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Novi. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol.3, No.2, hal 137-156

- Tutuncu, O. and Kozak, M. (2007). *Investigation Of Factors Affesting Job Satisfaction. International Journal Of Hopitality & Toursm Aministration*,8(1).
- Tsay, Y. (2011). *Relationship Between Organization Culture, Leadership Behaviour and Satisfaktion. Tsai BMC Healt Services Research*, 11(98).
- Wardani, Aprina. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus Bank Syariah Mandiri kantor cabang Kendal)*, e-Jurnal Skripsi Universitas IAIN Salatiga.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2016). *Manajamen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta.