

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN NATUNA**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**FIRDA SANI  
NIM. 141310363**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2019**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh kepuasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna”**. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai gelar sarjana.

Keberhasilan ini tidak akan terwujud tanpa adanya perhatian, dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Helman Fachri SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing utama yang telah menyediakan waktu dan kesempatan untuk memberikan bimbingan, arahan, serta bantuan yang sangat bermanfaat sejak persiapan hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan saran dan motivasi dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu penulis memberi saran-saran dan kritik dalam pembuatan skripsi dan dalam melancarkan perkuliahan sampai selesai.
7. Bapak Dodi Nuryadi, S.STP., M.SI, selaku Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
8. Seluruh Pegawai dan Staf Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna yang telah membantu dan memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang terdalem penulis haturkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Sapari dan Ibunda Yusardiani akan cinta kasih, doa, dukungan semangat dan materi yang tak ternilai yang selalu diberikan kepada penulis.
10. Kepada kakak dan adikku, serta keluarga yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini, memberikan dukungan dalam bentuk moril dan materil, memberikan semangat serta dorongan yang setiap hari disampaikan, dan doa restunya untuk kesehatan serta kelancaran penulisan ini. Semoga penyelesaian skripsi ini menjadi salah satu persembahan yang membahagiakan kepada keluarga tercinta.
11. Kepada teman baikku Bagus Dwi, terima kasih untuk semangat, bantuan, kekompakan dan do'anya.

12. Teman-teman terdekat khususnya, sahabat terbaik, Metty Maya Sari, Zironika, Ayuandira, Ria Apriana, Rosnefi, Yuyun, Nurhayati, Elyana, Prizal, Fajar Ismail dan Aam Amirullah dan teman-teman lainnya. Terima kasih atas kekompakan, bantuan, semangat, yang kalian berikan kepada penulis, kalian bagaikan keluarga bagi penulis.
13. Teman-temanku tersayang di Kost A2 Komplek villa Sepakat yang sama-sama berjuang dari awal kuliah hingga sekarang dengan memberikan motivasi, semangat, dorongan, serta memberikan pendapat dan saran kepada penulis.
14. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama pembuatan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amalan dan berkah dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Penulis sebagai makhluk ciptaan-Nya yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun bagi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 8 April 2019  
Penulis

Firda Sani  
NIM 141310363

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 68 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis kelayakan model (Uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya  $= 1,637 + 0,609 (X)$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan dan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,708 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan dalam mempengaruhi naik turunnya variabel semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 160,267 lebih besar dari F tabel sebesar 3,99 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	12
F. Kerangka Pemikiran .....	12
G. Metode Penelitian .....	15
1. Jenis Penelitian .....	15
2. Teknik Pengumpulan Data.....	15
3. Populasi dan Sampel .....	17
4. Operasional Variabel.....	17
5. Skala Pengukuran Variabel .....	18
6. Teknik Analisis Data .....	19

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>25</b>
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	29
B. Kepuasan Kerja .....	29
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
C. Semangat Kerja .....	33
1. Pengertian Semangat Kerja.....	33
2. Cara untuk meningkatkan Semangat dan kegairahan kerja .....	33
3. Gejala Turunnya Semangat Kerja dan Gairah Kerja.....	33
4. Sebab-Sebab Turunnya Semangat dan Kegairahan Kerja .....	34
5. Cara Meningkatkan Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja .....	35
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Sejarah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja .....	38
B. Visi Dan Misi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.....	40
C. Tugas Fokok.....	41
D. Fungsi.....	41
E. Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja .....	43
F. Jam Kerja dan Sistem Penggajian .....	52

<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Karakteristik Responden .....	54
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian .....	56
5. Masa Kerja .....	56
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan .....	57
7. Status Perkawinan .....	57
8. Jumlah Tanggungan .....	58
B. Teknik Analisi Data .....	58
1. Uji Instrumen .....	58
a. Uji Validitas .....	58
b. Uji Reliabilitas .....	61
2. Uji Normalitas.....	62
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	63
4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R).....	64
5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
6. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2018 .....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Absensi 2015-2017.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Pelanggaran Disiplin 2015-2017 .....	7
Tabel 1.4 Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai 2015-2017.....	8
Tabel 1.5 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai 2015-2017 .....	9
Tabel 1.6 Tingkat Indikator dengan Skala Likert .....	19
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian.....	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	56
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan .....	56
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	57
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65

Tabel 4.15 Hasil Uji Kelayakan Model .....	66
--	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	15
Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna .....	44

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner .....	72
Lampiran 2	Karakteristik Responden.....	77
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Kuesioner .....	79
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen Validitas dan Uji Reliabilitas .....	89
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas .....	95
Lampiran 6	Dokumentasi .....	97

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LatarBelakang**

Ketentraman Masyarakat adalah suatu keadaan di mana pemerintah dan masyarakat dapat melakukan kegiatan secara tentram dan nyaman. Ketertiban Umum merupakan suatu keadaan di mana pemerintah dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara tertib dan teratur.

Dengan adanya Ketertiban dan Ketentraman Masyarakat dimaksudkan untuk mewujudkan tata kehidupan masyarakat yang tertib, tentram, nyaman, bersih dan indah sehingga diperlukan Satuan Polisi Pamong Praja dalam mengatur ketertiban umum yang mampu melindungi warga masyarakat, sarana dan prasarana.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna merupakan Satuan Kerja Perangkat Kerja Daerah (SKPD) yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 38 Tahun 2008 Tanggal 18 Desember 2008. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna sebagai bagian dari unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Natuna mempunyai tugas pokok di bidang keamanan, ketentraman dan ketertiban. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang terletak di Jalan Datok Kaya Wan Muhammad Benteng Kabupaten Natuna Kota Ranai merupakan salah satu perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan peraturan daerah.

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut bagian pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna dapat dilihat Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2018**

No.	Bagian	Jumlah PNS	Jumlah PTT	Persentase (%)
1.	Kepala satuan	1		0,54
2.	Sekretaris	1		0,54
	a. Kepala Bagian Umum Dan Kepegawaian	1		0,54
	b. Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan	1		0,54
	c. Staf	17		9,34
3.	Kepala Bidang Penegak Peraturan Daerah	1		0,54
	a. Kepala Seksi Penegak Dan Penindakan	1		0,54
	1) Pranata Pasukan Pengaman Dalam	27		14,83
	2) PTT		114	62,63
	b. Kepala Seksi Pengembangan Aparatur dan Pembinaan Internal	1		0,54
	1) Sumber Daya Aparatur	1		0,54
4.	Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat.	1		0,54
	a. Kepala Seksi Operasional dan Pengendalian	1		0,54
	1) Analisis Data dan Kerja Sama	2		1,09
	2) Pranata Perlindungan Masyarakat	6		3,29
	b. Kepala Seksi Pengelola Data Intelijen	1		0,54
	1) Administrasi Umum	1		0,54

Tabel 1.1  
(Lanjutan)

5.	Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat	1		0,54
	a. Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat	1		0,54
	1) Administrasi Umum	1		0,54
	b. Kepala Seksi Potensi Masyarakat	1		0,54
	Jumlah	68	114	
	Jumlah PNS dan Non PNS		182	100,00

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang paling banyak pada Bagian Kepala Seksi Penegak Perda, Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat pada Pasukan Pengaman Dalam dengan persentase 62,63%. Adapun tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut:

1. Menyusun program dan melaksanakan ketentraman dan ketertiban umum, penegak peraturan daerah dan peraturan kepala daerah dan ketentuan daerah lainnya.
2. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum daerah.
3. Pelaksanaan kebijakan penegak peraturan daerah dan peraturan kepala daerah atau daerah lainnya.
4. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah, peraturan kepala daerah atau ketentuan daerah lainnya dengan aparat kepolisian negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan aparatur lainnya.

5. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati peraturan daerah dan peraturan kepala daerah atau ketentuan lainnya.
6. Pelaksanaan urusan pelatihan dan keterampilan anggota satuan polisi pamong praja.
7. Pelaksanaan urusan tata usaha.

Adapun angka kemangkiran Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Angka Kemangkiran**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	HK x JP	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah Absensi	Angka Kemangkiran (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	243	68	16.524	63	72	87	222	1,34
2016	243	68	16.524	64	74	92	230	1,39
2017	248	68	16.864	69	72	94	235	1,39

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna 2019

$$\text{Rumus } A = \frac{K}{J \times H} \times 100 \%$$

Dimana :

AK = Angka Kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Sumber : Umar (1998 : 161)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita ketahui bahwa Angka Kemangkiran Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna mengalami peningkatan



Pada Tahun 2017 angka kemangkiran meningkat sebesar 3,73% kemudian pada Tahun 2017 tidak mengalami kenaikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja, teguran tertulis jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja, dan pernyataan tidak puas secara tertulis jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.
2. Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.
3. Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai

dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja, pembebasan dari jabatan bagi yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil jika tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

Ketidakhadiran pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna dapat disebabkan kurangnya kesadarandari dalam diri individu masing-masing untuk menyadari betapa pentingnya sebuah pekerjaan dalam pandangan mereka. Ketidakdisiplinan pegawai bisa juga disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai tersebut.

Adapun jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna**  
**Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja**  
**Tahun 2015-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan Pelanggaran Disiplin (Orang)			Jumlah Pelanggaran	Naik/Turun (%)
	Ringan	Sedang	Berat		
2015	6	1	0	7	-
2016	7	2	0	9	28,57
2017	9	3	0	12	33,33

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran dalam tiga tahun terakhir semakin meningkat. Pada Tahun 2016 pelanggaran disiplin kerja naik sebesar 28,57% sedangkan Pada Tahun 2017 pelanggaran disiplin juga mengalami peningkatan sebesar 33,33% dari tahun sebelumnya.

Peneliti mewawancarai Bapak Kurniawansyah Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Kabupaten Natuna. Dari hasil wawancara tersebut diketahui adanya pelanggaran yang dilakukan pegawai seperti tidak masuk kerja, datang tidak tepat waktu, dan tidak menjalankan tugas dengan baik. Adapun teguran yang disampaikan atasan terhadap pegawai yaitu teguran disiplin ringan dan sedang karena tiap tahun ada pegawai yang sering tidak masuk.

Indikasi turunnya kepuasan kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari turunnya prestasi kerja. Adapun pedoman penilaian prestasi kerjadan nilai rata-rata kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna dari Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Natuna**  
**Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2019**

Nomor	Nilai		Keterangan
	Angka	Sebutan	
1.	91-100	Sangat baik	Selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik
2.	76-90	Baik	Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas
3.	61-75	Cukup	Dapat menyelesaikan tugas
4.	51-60	Kurang	Kurang dapat menyelesaikan tugas
5.	50 ke bawah	Buruk	Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna 2019

Menurut Bangun (2012:231):

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian sekali dalam setahun pada akhir Bulan Desember dan paling lambat akhir Bulan Januari tahun berikutnya yang terdiri atas unsur :

1. Sasaran kerja pegawai dengan bobot nilai 60 % (enam puluh persen) yang meliputi aspek :

- a. Kuantitas kerja

Penilaian terhadap pegawai atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.

b. Kualitas kerja

Penilaian terhadap pegawai atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketepatan dan pemahaman kertas kerja.

c. Waktu dan Biaya

Penilaian terhadap pegawai atas dasar ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan mencapai sasaran dan seefektif mungkin dan biaya yang digunakan seefisien mungkin.

2. Perilaku kerja pegawai dengan bobot 40 % (empat puluh persen) dengan unsur :

- a. Orientasi pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerjasama
- f. kepemimpinan

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna dari Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.5 dibawah ini :

**Tabel 1.5**  
**Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2015- 2017**

No	Tahun	Rata-Rata	Kategori	Persentase Naik/Turun (%)
1	2015	84,24	Baik	-
2	2016	83,00	Baik	(1,47)
3	2017	84,55	Baik	1,87

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna Tahun 2019

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pada Tahun 2015-2017 belum mencapai nilai yang sangat baik, baru mencapai nilai baik. Pada Tahun 2016 nilai rata-rata prestasi kerja pegawai mengalami penurunan sebesar (1,47%) kemudian Tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 1,87%. Penurunan kinerja pegawai pada Tahun 2016 merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pegawai.

Michell dan Larson dalam Sinambela (2012:256): “Setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai. (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:96): “Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja”.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam Kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis akan kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan tidak suka membantu, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang, maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk

mengangkat judul skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna.”

#### **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna ?”

#### **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang, terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dimensi kepuasan yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja, sedangkan untuk dimensi semangat kerja yaitu kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan, kepuasan dengan atasan langsung, kepuasan dengan beban kerja langsung dan tekanan, kebanggaan dengan perilaku individu, kebanggaan dengan perusahaan, kepuasan dengan administrasi, kepuasan dengan komunikasi, intrinsik pekerjaan, pengembangan dan kemajuan dan kepuasan dengan rekan kerja.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Bahwa penelitian ini merupakan salah satu cara penulis untuk menambah wawasan keilmuan dan menerapkan teori-teori yang telah penulis terima selama mengikuti kuliah.

#### 2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna untuk lebih meningkatkan kepuasan agar dapat tercapainya semangat kerja pegawai.

#### 3. Bagi Almamater

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang ada dan juga agar dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga sangat diharapkan supaya bisa memberikan sumbangan pikiran terutama dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2017:60): "Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian".

Robbins dan Coulter dalam Edison dkk (2016:213) menyebutkan bahwa :  
"Job satisfaction refers to a person general attitude toward his or her job"  
(kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).



Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Edison dkk (2016:216)

dimensi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah  
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan  
Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi  
Tersedianya kesempatan untuk maju
4. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja  
Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Nitisemito (1984:160): “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:94): “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan ketersediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Darrel E Roach dalam Mas'ud (2008:257): Dimensi semangat kerja adalah sebagai berikut:

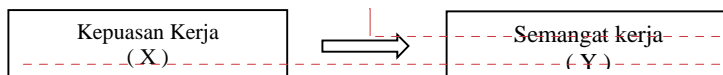
1. Kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan
2. Kepuasan dengan atasan langsung
3. Kepuasan dengan beban kerja langsung dan tekanan
4. Kepuasan dengan perlakuan individu
5. Kebanggaan dengan perusahaan
6. Kepuasan dengan administrasi penggajian
7. Kepuasan dengan komunikasi
8. Instrinsik pekerjaan
9. Pengembangan dan kemajuan
10. Kepuasan dengan rekan sekerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel semangat kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bumi Karsa Makassar.

Sementara, dalam penelitian yang dilakukan Pratama dan Wardani (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kepuasan dan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Satuan**  
**Polisi Pamong Praja**



Commented [U1]: Beri jarak

Commented [U2]:

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Untuk mendapatkan data-data tersebut dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

##### 1) Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Teknik wawancara ini

Commented [U3]: margin

Commented [U4]: sudah saya perbaiki pak

Commented [U5]:

penulis lakukan dengan cara melakukan wawancara/tanya jawab dengan Bapak Dodi Nuryadi selaku Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, Bapak Kurniawansyah yang merupakan Pelaksana Subbag Tata Usaha dan Kepegawaian dan Bapak Sapari yang merupakan Satpol PP Pelaksana. Wawancara yang penulis lakukan adalah mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan penelitian ini.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner ini berikan kepada para Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Natuna.

## b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sumber sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam hal ini data sekunder yang dimaksud adalah data yang penulis dapatkan dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna, antara lain data jumlah pegawai, jumlah pegawai berdasarkan bidang kerja, jumlah pelanggaran, nilai rata-rata kinerja pegawai, dan jumlah absensi pegawai.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang bertugas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Natuna pada Tahun 2018 yang berjumlah 68.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam hal ini sampel yang akan digunakan penulis adalah semua Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna yang berjumlah 68 orang.

### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam Penelitian ini digunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Maka dengan menggunakan Skala Likert ini penulis dapat mengukur kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna.

Jawaban dari pernyataan responden di penelitian ini memiliki skor sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Skor Pernyataan Responden**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

## 6. Alat Analisis

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if successfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* yang menurut Siregar (2017:77) adalah:

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

Dimana:

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor variabel (jawaban responden)

$y$  = Skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai  $r_{hitung}$ , kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah valid
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan adalah tidak valid

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Rumus koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

Sumber : Siregar (2017:91)

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen



$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum ob^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,60”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnow*. Ditetapkan bahwa apabila nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas (sig)  $0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* program SPSS.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus:

$$= a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Semangat Kerja)

X = Variabel bebas (Kepuasan)

a dan b = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dan Semangat Kerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja.

Rumus untuk mencari nilai korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017: 339)

Keterangan:

n = Jumlah data (responden)

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Nilai korelasi ( $r$ ) ( $-1 \leq r \leq 1$ ) untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan

dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017: 337)

e. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:338) “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

$$K = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017: 338)

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis untuk uji ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H<sub>a</sub>: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel, \alpha = 5\%}$

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel, \alpha = 5\%}$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 41 sampai 48 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan terakhir SMA, bekerja sebagai Satpol PP Pelaksana, memiliki masa kerja 9 sampai 14 tahun, memiliki penghasilan per bulan Rp. 1.000.000,00 – Rp. 4.999.999,00, berstatus menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 1,637 + 0,609 X$ . artinya jika kepuasan kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (X) bernilai 0 (nol) maka semangat kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja akan bernilai 1,637. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,609, artinya jika kepuasan kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,609.
3. Hasil koefisien korelasi (R) diperoleh nilai dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,842 yang artinya hubungan antara kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja adalah sangat kuat.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini adalah 0,708, artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik

turunnya semangat kerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sebesar 70,80% dan sisanya 29,20% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Analisis kecocokan model Uji (F) pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung (160,267) lebih besar dari F tabel (3,99) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai semangat kerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna untuk meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Bagi instansi, diharapkan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Natuna tetap terkendali sehingga semangat kerja tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik. Adapun langkah yang harus dilakukan dengan memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja pegawai. Hubungan antara pimpinan dengan pegawai perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Faktor kondisi kerja juga perlu dibenahi guna memberikan kenyamanan bagi pegawai saat melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga,
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS(center for academic publishing service).
- Handayani, Henny. 2017. *Pengaruh Kepuasan dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar*. *Jurnal Riset Edisi XV Universitas Bosowa Makasar*. Vol 3, No 004, Halaman 87-98.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2008. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. UNDIP. Bandung.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MEDIA-Anggota IKAPI. Bogor.
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cet 7. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani. 2017. *Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan (studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang kendal)*. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 8 (2), halaman 119-129)
- Seputra, Yulius Eka Agung, 2014. *Manajemen Dan Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Commented [U1]:



Sunyoto. Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, CAPS (Center for academic publishing service), Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Commented [U2]: Cek ukuran kertas. A4 Margin 4433 Times New Rowman 12 point