

**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS SILAT HULU  
PERIODE 2018 - 2020**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ADELINA SIREGAR  
NIM : 161310110**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**


**PENGARUH KEPUASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS SILAT HULU**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :  
**Program Studi Manajemen**

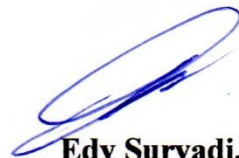
**ADELINA SIREGAR**  
**NIM. 161310110**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 25 Januari 2022**


Pembimbing Utama

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
**NIDN. 1113117702**


Penguji Utama

  
**Edy Suryadi, SE, MM**  
**NIDN. 1110026301**

Pembimbing Pembantu

  
**Ryani Yulian, M.Pd**  
**NIDN. 1107078401**

Penguji Pembantu

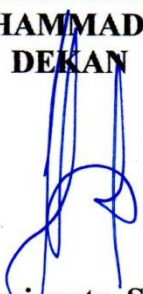
  
**Sumiyati, SE, MM**  
**NIDN. 1125117801**

**Majelis penguji :**

**Pontianak, 25 Januari 2022**

**Disahkan Oleh :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN**

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
**NIDN. 1113117702**

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrahmanirrahim,*

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah, rezeki kesehatan dan ilmu, kesabaran serta doa seluruh keluarga, sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu Periode 2018 - 2020”. Tidak lupa shalawat dan salam dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat.

Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih, kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE., MM., selaku pembimbing utama, yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.

4. Ibu Ryani Yulian, S.Pd, M.Pd., selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis sampai penelitian ini selesai.
5. Seluruh Dosen, Staf, dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah membantu dan membimbing penulis sampai pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Terimakasih yang tidak terhingga secara khusus penulis sampaikan kepada kedua orang tua yang selalu menyemangati saya sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari betul bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik, dan saran yang sifatnya membangun serta memotivasi penulis lebih baik lagi sangat diharapkan untuk kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pontianak, 06 Maret 2022

**Adelina Siregar**  
**NIM. 161310110**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu Periode 2018 – 2020 dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 responden. Penelitian menggunakan analisis linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model.

Hasil rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 3,75 artinya kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu tinggi. Hasil rata-rata variabel semangat kerja adalah 3,82 artinya semangat kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu tinggi. Hasil persamaan regresi linear sederhana penelitian ini adalah  $Y = 1,926 + 0,581 X$ . Hasil analisis Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,658 yang berarti hubungan kepuasan kerja (X) dan semangat kerja (Y) kuat. Besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari pengolahan data sebesar 0,433 yang artinya kontribusi atau sumbangan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu besar yaitu 43,3%, sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 22,878 sedangkan nilai F tabel sebesar 4,17. Nilai *sig.* Sebesar 0,000 dan nilai taraf *sig.* 0,05. Hal ini berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	I
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Kerangka Pemikiran .....	12
G. Metode Penelitian .....	14
<b>BAB II    LANDASAN TEORI.....</b>	<b>24</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
B. Kepuasan Kerja.....	26
C. Semangat Kerja.....	31

BAB III	GAMBARAN UMUM.....	35
	A. Sejarah Puskesmas Selat Hulu.....	35
	B. Paradigma Puskesmas.....	36
	C. Visi dan Misi.....	36
	D. Tujuan.....	37
	E. Struktur Organisasi.....	37
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	41
	A. Karakteristik Responden.....	41
	B. Uji Instrumen.....	45
	C. Uji Normalitas.....	49
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
	E. Koefisien Korelasi (R).....	51
	F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
	G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	53
BAB V	PENUTUP.....	56
	A. Kesimpulan.....	56
	B. Saran.....	57
	DAFTAR PUSTAKA .....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai.....	2
Tabel 1.2	Jenis-Jenis Pelayanan Kesehatan.....	4
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai.....	6
Tabel 1.4	Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai.....	8
Tabel 1.5	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja.....	9
Tabel 1.6	Instrumen Skala Likert.....	18
Tabel 1.7	Interpretasi Koefisien Korelasi Terhadap Nilai R.....	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	43
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan.....	43
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	44
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	46
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja.....	49
Tabel 4.12	Uji Normalitas.....	50



Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Sederhana.....	51
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi (R).....	52
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran .....	14
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner .....	59
Lampiran 2	Karakteristik Responden.....	64
Lampiran 3	Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja.....	66
Lampiran 4	Tabulasi Kuesioner Semangat Kerja.....	68
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	72
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja.....	76
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	83
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja.....	83
Lampiran 9	Hasil Uji Normalitas.....	83
Lampiran 10	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	84
Lampiran 11	Hasil Koefisien Korelasi (R).....	84
Lampiran 12	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84
Lampiran 13	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi.

Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, maka Dinas Kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara NO 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan publik sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Puskesmas merupakan pusat pengembang kesehatan masyarakat serta memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kerjanya

dengan mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat. Namun baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas tergantung pada bagaimana mengelola manajemen pelayanan kesehatan.

Puskesmas Silat Hulu berdiri pada Tahun 1974. Puskesmas ini dahulu terletak di Desa Nanga Dangkan, yang menjadi pusat kecamatan pada tahun tersebut. Kemudian puskesmas ini mengalami pemindahan lokasi di Tahun 1998 ke Desa Dangkan Kota. Puskesmas ini berstatus puskesmas rawat inap. Puskesmas Silat Hulu merupakan Instansi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang beralamatkan di Jalan Merdeka No. 19 Desa Dangkan Kota, Kecamatan Silat Hulu 78774, Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. Puskesmas Silat Hulu berupaya agar kepuasan Kerja dapat mendorong semangat kerja pegawai Puskesmas Silat Hulu. Puskesmas Silat Hulu ini terdiri dari 58 pegawai yang terbagi dari PNS, pegawai kontrak dan pegawai kontrak sukarela.

Hal ini dapat dilihat pada jumlah pegawai Puskesmas Silat Hulu.

**Tabel 1.1**  
**Puskesmas Silat Hulu**  
**Jumlah Pegawai**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	Pegawai		
		PNS	Non PNS	
			Tenaga Kontrak	Kontrak Sukarela
1	Kepala Puskesmas	1		
2	Dokter Umum	1		
3	Perawat Penyilia	2		

**Tabel 1.1**  
**(Lanjutan)**

4	Perawat Pelaksana	2	3	
5	Perawat Pelaksana Lanjutan	4		
6	Perawat Pertama	3		
7	Perawat Gigi Penyelia	1		
8	Perawat Gigi Pelaksana	1		
9	Perawat		5	9
10	Bidan Pelaksana	9	1	
11	Bidan Pelaksana Lanjutan	1		
12	Bidan	2	5	1
13	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	1		
14	Nutrisionis Pelaksana Lanjutan	1		
15	Sanitarian Ahli Pertama	1		
16	Pranata Laboratorium Kesehatan	1		
17	Fungsional Umum	1		
18	Akuntan		1	
19	CS		1	
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>10</b>

Sumber: Puskesmas Silat Hulu, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang terdapat pada Puskesmas Silat Hulu sebanyak 58 orang, terdiri dari 32 orang PNS, 16 orang tenaga kontrak dan 10 tenaga kontrak sukarela.

Dalam mengelolah manajemen pelayanan kesehatan, pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan. Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas di segala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut

Pegawai puskesmas silat hulu memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pernyataan tersebut di peroleh dari hasil wawancara pada Bapak Saeful Bahri Kepala Puskesmas Silat Hulu.

Hal ini dapat dilihat pada jenis-jenis pelayanan kesehatan Puskesmas Silat Hulu.

**Tabel 1.2**  
**Puskesmas Silat Hulu**  
**Jenis – jenis Pelayanan Kesehatan**  
**Tahun 2021**

No	Jenis Pelayanan	Keterangan
1	Pelayanan rawat jalan	Poli umum
		Poli KIA/KB
		Poli gigi
		Poli P2M dan TM
2	Pelayanan laboratorium	Pemeriksaan darah lengkap (Hb, AL, HJL, AE, AT, Hmt)
		Pemeriksaan KED/LED
		Pemeriksaan CT/BT
		Pemeriksaan golongan darah
		Pemeriksaan kimia klinik ( gula darah, asam urat, <i>cholesterol</i> , <i>triglisericid</i> )
		Pemeriksaan serologi (widal, HbsAg, IgG IgM Leptospira, IgG IgM dengue, NS-1)
		Pemeriksaan mikrobiologi (BTA sputum)
		Pemeriksaan urin lengkap/urin rutin
		Pemeriksaan faeses rutin
		Pemeriksaan malaria
		Pemeriksaan kehamilan
		Pemeriksaan narkoba, <i>amphetamin dan benzodiazepin</i>
3	Pelayanan konseling	Berhenti meroko
		PHBS
4	Pelayanan program kesehatan lainnya	Pelayanan Gawat Darurat Rawat Inap dan persalinan

**Tabel 1.2 (Lanjutan)**

		Pelayanan umum : a. Pelayanan kesehatan umum b. Keterangan sehat dokter c. Rujukan (sesuai indikasi medis) d. PROLANIS (Program Pengelolaan Penyakit Kronis)
		Pelayanan KIA (Kesehatan Ibu dan Anak) : a. Pelayanan ibu hamil (ANC terpadu) b. Pelayanan ibu nifas (ibu pasca persalinan) c. Pelayanan calon pengantin d. Pelayanan KB e. Pelayanan imunisasi f. Pelayanan MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit) g. Pelayanan IVA (Inspeksi Visual Acetat) h. Konseling ASI
5	Pelayanan penanganan pengaduan	Bentuk pengaduan masyarakat dimana ada pengaduan secara lisan atau langsung, kotak surat, SMS maupun via telepon

Sumber: Puskesmas Silat Hulu, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jenis pelayanan kesehatan Puskesmas Silat Hulu ada 5 jenis pelayanan yaitu pelayanan rawat jalan, pelayanan laboratorium, pelayanan konseling kesehatan, pelayanan program kesehatan lainnya dan pelayanan pengaduan.

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena terdapat beberapa pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja



memiliki arti penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai puskesmas. Pernyataan tersebut di peroleh dari hasil wawancara pada Bapak Saeful Bahri Kepala Puskesmas Silat Hulu.

Suatu instansi yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar – benar berdaya guna bagi suatu instansi. Dengan demikian suatu instansi membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, karena dengan adanya pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memudahkan dan mempercepat suatu instansi mencapai target yang ditentukan.

Oleh karena itu, peningkatan perlu ditangani secara serius agar dapat mewujudkan semangat kerja yang tinggi. Peran pemimpin juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatnya semangat kerja pegawai, pemimpin menanamkan prinsip disiplin kerja, memanfaatkan waktu secara maksimal, datang ke kantor lebih awal, menghormati kontribusi rekan kerja, serta menanamkan prinsip tepat waktu.

Berikut ini merupakan tingkat absensi pegawai Puskesmas Silat Hulu.

**Tabel 1.3**  
**Puskesmas Silat Hulu**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
				A	I	S		
2018	58	301	17.458		11	6	17	0,10
2019	58	295	17.110		21	2	23	0,13
2020	58	292	16.936		4	9	13	0,08

Sumber: Data Olahan, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2009:51)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Puskesmas Silat Hulu Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0,13% dan pada Tahun 2020 menurun sebesar 0,08%.

Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya, merupakan wujud dari semangat kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi kesehatan untuk menjalankan program dan kegiatan operasional di dalam Manajemen Pelayanan Kesehatan tersebut.

Data rekapitulasi keterlambatan pegawai Puskesmas Silat Hulu dari Tahun 2018 hingga Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Puskesmas Silat Hulu**  
**Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai**  
**Tahun 2018 – 2020**

No	Tahun	Jumlah Kertelambatan (menit)	Tingkat Persentase Kenaikan
1	2018	2.574	-
2	2019	2.922	13,6 %
3	2020	3.649	24,9 %

Sumber: Puskesmas Silat Hulu, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat persentase jumlah keterlambatan pada Tahun 2019 sebesar 13,6% sedangkan pada Tahun 2020 terdapat kenaikan tingkat persentase jumlah keterlambatan sebesar 24,9 % dari tahun sebelumnya.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai seperti keterlambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja dan sebagainya.

Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Puskesmas Silat Hulu dari Tahun 2018 hingga Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Puskesmas Silat Hulu**  
**Rata-rata Nilai Prestasi Kerja**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
1	2018	83,66	Baik
2	2019	81,51	Baik
3	2020	81,13	Baik

Sumber: Puskesmas Silat Hulu, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 81,51 %, kemudian pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 81,13 %.

Penurunan kinerja pegawai pada Tahun 2019 merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pegawai.

Kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi, efektifitas organisasi, dan kinerja. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Puskesmas Silat Hulu masih memiliki kasus, salah satunya yaitu kedisiplinan pegawai masih kurang karena masih ada yang datang terlambat atau pulang lebih awal tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan seperti yang dikatakan oleh Kepala bagian Tata Usaha Bapak Assabur, A. Md. Kep. Kedua Faktor pendukung kinerja di Puskesmas Silat Hulu masih kurang karena sarana penyediaan fasilitas pegawai yang masih kurang terpenuhi. Teguran ke pegawai berupa peringatan lisan dan surat panggilan oleh kepala pukesmas. Kepuasan pegawai puskesmas dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi dan kompensasi serta gaji yg sesuai. Faktor gaji atau kesejahteraan dalam menentukan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan Puskesmas Silat Hulu.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Semangat Kerja

Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu Periode 2018 – 2020 ”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh Kepuasan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Periode 2018 – 2020 ?.

## **C. Pembatasan Permasalahan**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, agar masalah yang dikaji lebih terarah maka perlu adanya batasan masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada masalah:

1. Dimensi dari variabel kepuasan dibatasi oleh:
  - a) Upah
  - b) Pekerjaan itu sendiri
  - c) Kesempatan Promosi
  - d) Penyelia
  - e) Rekan kerja
2. Variabel semangat kerja dibatasi oleh:
  - a) Kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan
  - b) Kepuasan dengan atasan
  - c) Kepuasan dengan beban langsung dan tekanan
  - d) Kepuasan dengan perlakuan individu
  - e) Kebanggaan dengan instansi
  - f) Kepuasan dengan administrasi penggajian

- g) Kepuasan dengan komunikasi
- h) Instrinsik pekerjaan
- i) Pengembangan dan kemajuan
- j) Kepuasan dengan rekan sekerja

#### **D. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu Periode 2018 - 2020.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

##### 2. Bagi Puskesmas Silat Hulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan terhadap semangat kerja pegawai.

##### 3. Bagi Universitas

Sebagai bahan bacaan untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2018:60): “Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih”.

Menurut Sutrisno (2019:74): “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut Gibson dalam Sukanto dan Alini (2018:66) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari dimensi berikut:

1. Upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia
5. Rekan sekerja

Menurut Hasibuan (2009:94): “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”.

Menurut Darrel E Roach dalam Mas’ud (2008:257), terdapat beberapa dimensi semangat kerja, yaitu:

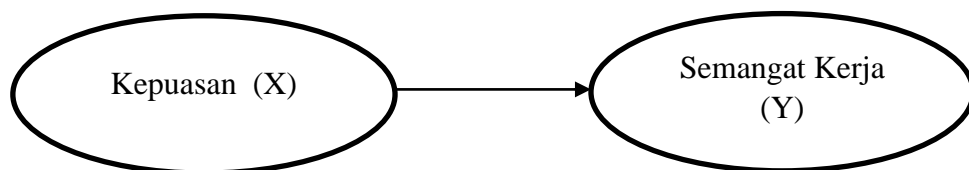
1. Kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan
2. Kepuasan dengan atasan langsung
3. Kepuasan dengan beban kerja langsung dan tekanan
4. Kepuasan dengan perlakuan individu
5. Kebanggaan dengan perusahaan
6. Kepuasan dengan administrasi penggajian
7. Kepuasan dengan komunikasi
8. Intrinsik pekerjaan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

Penelitian yang digunakan oleh penulis sebagai penelitian pendahuluan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurbudiyani (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja dosen dan pegawai kantor .
2. Penelitian yang dilakukan oleh Andari dan Aristana (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Berdasarkan teori dan penelitian pendahuluan yang dijelaskan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:37): “Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat



menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel kepuasan dengan semangat kerja.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data primer

Menurut Sugiyono (2018:137): “Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

#### 1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya besar atau kecil”.

Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Tata Usaha yaitu Bapak Jabur untuk memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas salah satunya kendala yang ada di Puskesmas Silat Hulu.

#### 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Silat Hulu.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137): “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu informasi yang diperoleh dari berbagai literatur, penelitian terdahulu serta laporan instansi puskesmas yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Data sekunder berupa daftar pegawai, rata-rata nilai prestasi kerja dan sasaran Kerja Pegawai dan absensi di Puskesmas Silat Hulu.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut sugiyono (2018:80): “populasi adalah wilayah generasi 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 seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu yang berjumlah 32 orang pada Tahun 2020.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil pada populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85): “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua Pegawai Negeri Sipil Pukesmas Silat Hulu sebanyak 32 orang.

#### 4. Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38): “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”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2018:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen (terkait)". Variabel independen dari penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2018:39): "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Variabel dependen dari penelitian ini yaitu Semangat Kerja.

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93): "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Skala Likert menggunakan lima kategori, dapat dilihat pada gambar berikut :

**Tabel 1.6**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber: Siregar (2017:251)

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:47): “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas dikatakan valid apabila nilai kolerasi diatas 0.197 (5%). Kriteria keputusannya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian ini dibantu dengan mennggunakan aplikasi SPSS 19.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47): “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ ”.

Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variabel butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

## b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau

residual memiliki distribusi normal”. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual berdistribusi tidak normal

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:284): “regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu.

Persamaan regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

$a$  = Konstantan

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan

pada perubahan variabel independent. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Dimana nilai Y adalah variabel semangat kerja dan X adalah variabel kepuasan kerja.

#### d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghozali (2011:96): “Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen”.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu kepuasan pegawai terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Adapun pedoman untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari nilai perhitungan koefisien korelasi dari hasil perhitungan penelitian pengaruh keputusan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Pukesmas Silat Hulu sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi terhadap Nilai R**

<b>Korelasi (r)</b>	<b>Tingkat hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah

0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2017:251)

Nilai kolerasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq r \leq 1)$

Rumus :

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah data (Responden)

$x$  = Variabel bebas (Kepuasan)

$y$  = Variabel terikat (Semangat Kerja)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:252): “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 :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kolerasi kuadrat

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk melakukan predeksi minat



beli yang dipengaruhi oleh keputusan konsumen. Dimana jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas konsumen yang dipengaruhi oleh kepuasan.

Menurut Siregar (2017:392): “tujuan membandingkan antara *F hitung* dan *F tabel* adalah untuk mengetahui, apakah  $H_0$  di tolak atau di terima berdasarkan kaidah pengujian”.

Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan ketentuan :

- 1) Jika  $Sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0$ = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk mengetahui semangat kerja pegawai negeri sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

$H_a$ = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui semangat kerja pegawai negeri sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Sebagian responden berusia 25-31 tahun, berjenis kelamin perempuan, pendidikan terakhir D3 Kebidanan, berjabatan sebagai perawat, penghasilan perbulan antara Rp 3.000.000,00 – Rp 4.500.000,00, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 0 – 2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,926 + 0,581 X$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,658, artinya hubungan kepuasan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) kuat.
4. Besar nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari pengolahan data sebesar 0,433 yang artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 43,3% sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.
5. Nilai F hitung > F tabel yaitu  $22,878 > 4,17$ . Nilai probabilitas (*sig.*) < nilai *sig.* ( $\alpha$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$ .

6. Hasil uji kelayakan regresi menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## **B. Saran**

Dalam penyusunan skripsi yang telah penulis lakukan, penulisan memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan masukan sehingga bermanfaat bagi Puskesmas, sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan Puskesmas terutama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan tunjangan-tunjangan lainnya pada pegawai dan upah sesuai dengan beban kerja. Semangat kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Silat Hulu perlu ditingkatkan dengan cara menanamkan kebanggaan terhadap instansi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai akan memberikan nilai tambah pada Puskesmas. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil nilai rata-rata kuesioner yang diperoleh.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andari, Ni Luh Gede Ranti dan I Negah Aristana. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*. Vol. 3 (1), 95-104.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nurbudiyani, Iin. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*. Vol. 16 (1), 7-13.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP. Simarmata, Muhammad Munsarif, dan Hery Pandapotan Silitonga. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukanto, Annisa Nur Rizky dan Alini Gilang. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 (2), 64-73.
- Sutrisno, H. Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

## Lampiran 1

**KUESIONER**

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Silat Hulu Periode 2018 – 2020**”. Saya mohon dengan segala kerendahan hati kepada Bapak/ibu/sdr/i untuk meluangkan waktunya membantu saya mengisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang saya ajukan dengan sebenar-benarnya.

Penelitian ini dilakukan sebagai syarat yang telah ditentukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi ( S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak serta mendapatkan data-data dari bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

**A. DATA PENELITIAN**

1. Nama : Adelina Siregar
2. NIM : 161310110
3. Program : Manajemen
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**B. DATA RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :
7. Pendapatan Per Bulan :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah Tanggungan :
10. Nomor Hp :

### C. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, mohon dijawab dengan jujur
2. Isilah identitas saudara dengan lengkap
3. Dalam memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Harap menjawab semua pernyataan yang ada dan jangan sampai ada yang terlewat
5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa angket anda sudah terjawab semua
6. Anda tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban anda kami jamin
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja anda, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja
8. Silahkan membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang ( ✓ )

#### **Keterangan pilihan jawaban :**

- |     |     |                       |
|-----|-----|-----------------------|
| SS  | (5) | = Sangat Setuju       |
| S   | (4) | = Setuju              |
| KS  | (3) | = Kurang Setuju       |
| TS  | (2) | = Tidak Setuju        |
| STS | (1) | = Sangat Tidak Setuju |

**KEPUASAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Upah</b>					
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai					
2.	Selain gaji, saya juga menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan</b>					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
4.	Pekerjaan saya sangat penting bagi kesuksesan pukesmas ini					
5.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya					
6.	Saya diberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan					
7.	Tanggung jawab yang diberikan untuk saya membuat saya merasa puas					
<b>C.</b>	<b>Kesempatan promosi</b>					
8.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
9.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
<b>D.</b>	<b>Penyelia</b>					
10.	Saya mendapatkan perhatian yang baik dari Pimpinan/atasan saya					
11.	Saya mendapatkan bimbingan yang baik dari Pimpinan/atasan saya					
12.	Atasan saya selalu memberikan pujian ketika kerja keras saya mencapai hasil yang baik					
13.	Saya selalu mendapatkan bantuan dari atasan apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan saya					
<b>E.</b>	<b>Rekan Kerja</b>					
14.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja					
15.	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
16.	Rekan kerja saya mudah untuk di ajak bekerja sama					
17.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					
18.	Rekan kerja saya dapat diteladani					
19.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik					

**SEMANGAT KERJA**

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan</b>					
1.	Saya mengetahui benar apa yang diharapkan dari saya					
2.	Program latihan pekerjaan yang sudah saya ikuti, membantu saya menggunakan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dengan terbaik					
3.	Atasan saya selalu memberikan informasi kepada saya tentang seberapa baik pekerjaan yang telah saya lakukan					
<b>B.</b>	<b>Kepuasan dengan Atasan</b>					
4.	Saya menyukai atasan saya sebagai individu (pribadi)					
5.	Atasan saya adil dalam memperlakukan orang lain					
6.	Saya merasa atasan saya mencoba membantu saya untuk maju.					
7.	Atasan saya mampu dalam memahami dan simpati terhadap problem yang saya hadapi					
8.	Atasan saya adil dalam membuat setiap orang mematuhi peraturan yang ada					
9.	Atasan saya dapat membantu saya untuk mencapai posisi yang lebih tinggi					
10.	Atasan saya selalu memberi penghargaan terhadap apa yang telah saya capai					
<b>C.</b>	<b>Kepuasan dengan Beban Kerja Langsung Dan Tekanan</b>					
11.	Saya dapat menerima beban kerja yang diberikan kepada saya					
12.	Situasi kerja yang membuat saya dapat menikmati pekerjaan sebaik mungkin.					
<b>D.</b>	<b>Kepuasan dengan Perlakuan Individu</b>					
13.	Instansi ini selalu berupaya untuk membuat kerja lebih memuaskan					
14.	Saya merasa puas bekerja di tempat ini					
15.	Saya merasa puas dengan tunjangan kesehatan yang diberikan ke saya					
16.	Saya merasa puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan ke saya					
17.	Saya merasa puas dengan tunjangan pensiun yang diberikan kepada saya					
18.	Saya merasa puas dengan hubungan kerja sama antara pimpinan dan para pegawai					
19.	Instansi ini selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai					
20.	Instansi ini selalu memperlakukan pegawai secara adil					



<b>E.</b>	<b>Kebanggaan dengan instansi</b>					
21.	Saya merasa bangga terhadap instansi ini sebagai tempat kerja					
22.	Saya akan membela instansi saya bila ada orang yang mengkritik instansi saya					
23.	Para pimpinan di instansi ini merupakan orang-orang yang bijak					
<b>F.</b>	<b>Kepuasan dengan Administrasi Penggajian</b>					
24.	Instansi telah memberikan klasifikasi pegawai ke dalam tingkatan gaji					
25.	Besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan					
26.	Gaji yang saya terima sudah adil dibandingkan dengan pegawai di bagian yang sama					
27.	Saya telah mendapatkan kenaikan gaji setiap tiga tahun sekali					
28.	Besarnya gaji yang saya terima berkaitan dengan beban kerja yang saya tanggung					
29.	Gaji yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya					
30.	Gaji yang saya terima sudah adil dibandingkan dengan pegawai di bagian lain					
<b>G</b>	<b>Kepuasan dengan komunikasi</b>					
31.	Saya mendapatkan informasi yang cukup dari instansi ini					
32.	Informasi yang saya peroleh berkaitan dengan rencana instansi di masa depan					
33.	Instansi ini selalu memberikan informasi yang dirasakan penting bagi pegawai					
34.	Informasi yang saya terima berkaitan dengan kebijakan instansi yang berhubungan dengan saya					
35.	Instansi ini selalu memperhatikan saran-saran yang berasal dari pegawai					
<b>H.</b>	<b>Intrinsik Pekerjaan</b>					
36.	Saya mempunyai semangat kerja untuk hadir di tempat kerja setiap hari					
37.	Pekerjaan saya mempunyai kontribusi besar terhadap daerah ini					
38.	Kondisi kerja di Pukesmas Silat Hulu mendorong saya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.					
<b>I.</b>	<b>Pengembangan dan Kemajuan</b>					
39.	Saya memiliki kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang sama di tempat lain dengan mudah					
40.	Pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti mendorong saya untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih tinggi					
<b>J.</b>	<b>Kepuasan dengan Rekan Sekerja</b>					
41.	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain					
42.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan lain					
43.	Rekan kerja saya mampu bekerja dengan baik sehingga kami dapat bekerjasama					

Lampiran 2  
**Karakteristik Responden**

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Pendapatan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	Nomor HP
1	Saeful Bahari A. Md Kep.	48	Laki-laki	D3 Keperawatan	Kepala Puskesmas	5.971.000	Menikah	5	81252426864
2	dr. Anggie Cahyadi	31	Laki-laki	S1 Kedokteran	Dokter Umum	6.547.000	Belum Menikah	0	
3	H. Suhadi. A. md. Kep	53	Laki-laki	D3 Keperawatan	Perawat	4.447.000	Menikah	4	82157969899
4	Abdurraup	54	Laki-laki	SPRA	Perawat Gigi	5.000.000	Menikah	2	
5	Rohadi Hendarta A. Md. Kep	46	Laki-laki	D3 Keperawatan	Perawat	3.823.000	Menikah	3	
6	NS. Suparato M. N. S. Kep	30	Laki-laki	S1 Keperawatan	Perawat	4.332.000	Menikah	2	82253197507
7	Itirawah	44	Perempuan	D3 Bidan	Bidan	4.000.000	Menikah	1	85342157816
8	Assabur A.md. Kep	39	Laki-laki	D3 Keperawatan	Perawat/KTU	4.500.000	Menikah	3	
9	Siti Satriowati. A.md. Kep	34	Perempuan	D3 Keperawatan	Perawat	4.000.000	Menikah	3	
10	D. Yunita Ariyanti A.md. Keb	34	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	2	
11	Fitri Yani. A.md Keb	36	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	2	81251617042
12	Dayang Marlina A.md Farm	41	Perempuan	D3 Farmasi	ASS-Apoteker	4.500.000	Belum Menikah	1	81551662541
13	Abdul Hak A.md Kep	33	Laki-laki	D3 Keperawatan	Perawat	3.823.000	Menikah	3	
14	Rena	35	Perempuan	D3 Gizi	Gizi	4.000.000	Menikah	2	
15	Maryani	39	Perempuan	SMA	Fungsional Umum	3.442.000	Menikah	3	81227556170
16	Desy Adriani A.md Keb	31	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	1	
17	Fahmi Yustiansyah	28	Laki-laki	D3 Keperawatan Gigi	Perawat Gigi	3.000.000	Belum Menikah	0	8152102984
18	Gilang Ramadhan	25	Laki-laki	D4 Keperawatan Lingkungan	Sanitarian Ahli Pertama	3.870.000	Belum Menikah	0	

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Pendapatan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	Nomor HP
19	Mely Peratiwi A.md AK	25	Perempuan	D3	Analisis	3.327.000	Belum Menikah	0	81255627032
20	D. Venty Sukaryuni .Y A.md Keb	29	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	2	
21	AD. Mahali Iskandar	42	Laki-laki	D3 Keperawatan	Perawat Pelaksana Lanjutan	4.500.000	Menikah	3	81252017342
22	Abang Adi Susanto	43	Laki-laki	D3 Keperawatan	Perawat	4.000.000	Menikah	2	81373229112
23	Sapnijah	45	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	4	
24	Wiwini Sumatri A.md Keb	32	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	1	
25	Yuni Astuti	30	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	1	85705083449
26	Rokayah	51	Perempuan	D3 Keperawatan	Perawat	4.472.000	Menikah	2	
27	Wibowo	32	Laki-laki	S1 Keperawatan	Perawat Pertama	4.000.000	Belum Menikah	0	8565021227
28	Gusti Alam Mappasada	30	Laki-laki	S1 Keperawatan	Perawat	4.000.000	Belum Menikah	0	
29	Hilaria Nia A.md Keb	29	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	1	85705083456
30	Tira Dwi Novita	31	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	2	85700237127
31	Dilia Nova Ayu Puspitarini, A.md Keb	31	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	5.000.000	Menikah	1	81321552037
32	Susanti A.md Keb	36	Perempuan	D3 Kebidanan	Bidan	4.000.000	Menikah	2	85705089436

Lampiran 3

**Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja**

No. Responden	Keputusan Kerja																			Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	78	4,11
2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	73	3,84
3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	65	3,42
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77	4,05
5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	80	4,21
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	67	3,53
7	4	4	4	3	3	5	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	61	3,21
8	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	2,84
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	77	4,05
10	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	52	2,74
11	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	62	3,26
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	66	3,47
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4,37
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4,16
15	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64	3,37
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	78	4,11
17	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	71	3,74
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	80	4,21
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4,11
20	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	66	3,47

<b>21</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
<b>22</b>	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	53	2,79
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5,00
<b>24</b>	2	4	3	3	4	3	3	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	54	2,84
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
<b>26</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4,11
<b>27</b>	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	68	3,58
<b>28</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	4,58
<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	65	3,42
<b>30</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	76	4,00
<b>31</b>	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	2	2	67	3,53
<b>32</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	75	3,95

Lampiran 4

**Tabulasi Kuesioner Semangat Kerja**

No. Responden	Semangat Kerja																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	2
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
10	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4
11	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	1	2	3	3	4	2	3
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
20	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3

<b>21</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
<b>22</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
<b>23</b>	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
<b>24</b>	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
<b>27</b>	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
<b>28</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
<b>29</b>	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4
<b>31</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
<b>32</b>	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4

**Tabulasi Kuesioner (Lanjutan)**

No. Responden	Semangat Kerja																	Total	Rata-rata	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42			43
1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	4	148	3,36
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	184	4,18
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	148	3,36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	187	4,25
5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	172	3,91
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	185	4,20
7	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	158	3,59
8	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	165	3,75
9	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	181	4,11
10	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	169	3,84
11	3	3	4	4	4	5	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	4	4	155	3,52
12	3	1	2	2	2	1	3	4	3	1	4	4	4	2	2	2	4	3	144	3,27
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190	4,32
14	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	195	4,43
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183	4,16
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	191	4,34
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	193	4,39
18	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	190	4,32
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	200	4,55
20	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	177	4,02



<b>21</b>	3	1	2	3	3	1	2	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	163	3,70
<b>22</b>	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	166	3,77
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	224	5,09
<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	163	3,70
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	198	4,50
<b>26</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	188	4,27
<b>27</b>	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	171	3,89
<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	232	5,27
<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	163	3,70
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	204	4,64
<b>31</b>	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	194	4,41
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	200	4,55

Lampiran 5  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja**

		Correlations																			
		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	X
P.1	Pearson	1	,705**	,544**	,462**	-,021	,275	,293	,533**	,518**	,557**	,483**	,372*	,317	,529**	,167	,026	-,045	-,038	-,037	,516**
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,008	,909	,128	,103	,002	,002	,001	,005	,036	,077	,002	,360	,889	,809	,836	,839	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.2	Pearson	,705**	1	,570**	,467**	,064	,170	,203	,333	,267	,194	,237	,376*	,309	,507**	,225	,171	-,050	-,069	-,085	,406*
	Correlation																				

	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,007	,728	,351	,266	,062	,140	,287	,192	,034	,085	,003	,216	,349	,785	,706	,645	,021
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.3	Pearson Correlation	,544**	,570**	1	,845**	,461**	,278	,257	,404*	,340	,237	,221	,331	,406*	,517**	,160	,269	,301	,288	,264	,558**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,008	,124	,155	,022	,057	,192	,223	,064	,021	,002	,382	,136	,094	,110	,144	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.4	Pearson Correlation	,462**	,467**	,845**	1	,615**	,246	,426	,406*	,405*	,314	,256	,215	,358*	,468**	,205	,152	,198	,238	,212	,546**
	Sig. (2-tailed)	,008	,007	,000		,000	,175	,015	,021	,021	,080	,158	,238	,044	,007	,261	,405	,276	,189	,243	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.5	Pearson Correlation	-,021	,064	,461**	,615**	1	,285	,463**	,285	,232	,289	,353*	,149	,401*	,293	,373*	,425*	,541**	,518**	,344	,532**
	Sig. (2-tailed)	,909	,728	,008	,000		,114	,008	,114	,202	,109	,048	,415	,023	,104	,036	,015	,001	,002	,054	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.6	Pearson Correlation	,275	,170	,278	,246	,285	1	,613**	,523**	,531**	,401*	,451**	,336	,072	,310	,253	,324	,577**	,491**	,357*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,128	,351	,124	,175	,114		,000	,002	,002	,023	,010	,060	,697	,084	,162	,071	,001	,004	,045	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.7	Pearson Correlation	,293	,203	,257	,426*	,463**	,613**	1	,687**	,703**	,597**	,592**	,343	,394*	,390*	,433*	,280	,451**	,443*	,329	,719**
	Sig. (2-tailed)	,103	,266	,155	,015	,008	,000		,000	,000	,000	,000	,055	,026	,027	,013	,120	,010	,011	,066	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P.8	Pearson	,533**	,333	,404*	,406*	,285	,523**	,687**	1	,917**	,688**	,692**	,535**	,618**	,708**	,469**	,374*	,386*	,446*	,366*	,839**
	Correlation							**													
	Sig. (2-tailed)	,002	,062	,022	,021	,114	,002	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,007	,035	,029	,011	,040	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.9	Pearson	,518**	,267	,340	,405*	,232	,531**	,703**	,917**	1	,786**	,774**	,632**	,508**	,673**	,476**	,300	,359*	,465**	,468**	,845**
	Correlation							**													
	Sig. (2-tailed)	,002	,140	,057	,021	,202	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,006	,095	,044	,007	,007	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.10	Pearson	,557**	,194	,237	,314	,289	,401*	,597**	,688**	,786**	1	,920**	,586**	,511**	,509**	,501**	,316	,283	,377*	,342	,775**
	Correlation							**													
	Sig. (2-tailed)	,001	,287	,192	,080	,109	,023	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,003	,003	,079	,116	,034	,056	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P.11	Pearson	,483**	,237	,221	,256	,353*	,451**	,592**	,692**	,774**	,920**	1	,670**	,486**	,522**	,481**	,434*	,346	,460**	,417*	,804**
	Correlation							**													
	Sig. (2-tailed)	,005	,192	,223	,158	,048	,010	,000	,000	,000	,000		,000	,005	,002	,005	,013	,052	,008	,018	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.12	Pearson	,372*	,376*	,331	,215	,149	,336	,343	,535**	,632**	,586**	,670**	1	,641**	,705**	,556**	,593**	,391*	,497**	,538**	,756**
	Correlation								**												
	Sig. (2-tailed)	,036	,034	,064	,238	,415	,060	,055	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,027	,004	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P.13	Pearson	,317	,309	,406*	,358*	,401*	,072	,394	,618**	,508**	,511**	,486**	,641**	1	,705**	,507**	,484**	,438*	,384*	,336	,696**
	Correlation							*													
	Sig. (2-tailed)	,077	,085	,021	,044	,023	,697	,026	,000	,003	,003	,005	,000		,000	,003	,005	,012	,030	,060	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.14	Pearson	,529**	,507**	,517**	,468**	,293	,310	,390	,708**	,673**	,509**	,522**	,705**	,705**	1	,640**	,529**	,370*	,375*	,398*	,793**
	Correlation							*													
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,002	,007	,104	,084	,027	,000	,000	,003	,002	,000	,000		,000	,002	,037	,034	,024	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.15	Pearson	,167	,225	,160	,205	,373*	,253	,433	,469**	,476**	,501**	,481**	,556**	,507**	,640**	1	,707**	,398*	,376*	,255	,654**
	Correlation							*													
	Sig. (2-tailed)	,360	,216	,382	,261	,036	,162	,013	,007	,006	,003	,005	,001	,003	,000		,000	,024	,034	,159	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P.16	Pearson	,026	,171	,269	,152	,425*	,324	,280	,374*	,300	,316	,434*	,593**	,484**	,529**	,707**	1	,683**	,556**	,494**	,638**
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	,889	,349	,136	,405	,015	,071	,120	,035	,095	,079	,013	,000	,005	,002	,000		,000	,001	,004	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.17	Pearson	-,045	-,050	,301	,198	,541**	,577**	,451	,386*	,359*	,283	,346	,391*	,438*	,370*	,398*	,683**	1	,767**	,687**	,641**
	Correlation							**													
	Sig. (2-tailed)	,809	,785	,094	,276	,001	,001	,010	,029	,044	,116	,052	,027	,012	,037	,024	,000		,000	,000	,000

N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
P.18	Pearson	-.038	-.069	,288	,238	,518**	,491**	,443	,446*	,465**	,377*	,460**	,497**	,384*	,375*	,376*	,556**	,767**	1	,874**	,672**
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	,836	,706	,110	,189	,002	,004	,011	,011	,007	,034	,008	,004	,030	,034	,034	,001	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.19	Pearson	-.037	-.085	,264	,212	,344	,357*	,329	,366*	,468**	,342	,417*	,538**	,336	,398*	,255	,494**	,687**	,874**	1	,603**
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	,839	,645	,144	,243	,054	,045	,066	,040	,007	,056	,018	,001	,060	,024	,159	,004	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X	Pearson	,516**	,406*	,558**	,546**	,532**	,608**	,719	,839**	,845**	,775**	,804**	,756**	,696**	,793**	,654**	,638**	,641**	,672**	,603**	1
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,001	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

## Lampiran 6

### Hasil Uji Validitas Semangat kerja

#### Correlations

	P_26	P_27	P_28	P_29	P_30	P_31	P_32	P_33	P_34	P_35	P_36	P_37	P_38	P_39	P_40	P_41	P_42	P_43	Y	
P_1																				
	Pearson	,116	,237	,192	,293	,464**	,192	,273	,139	,168	,083	,087	,165	,039	,285	,222	,407*	,420*	,393*	,390*
	Correlation																			
	Sig. (2-tailed)	,526	,192	,292	,103	,007	,293	,130	,448	,359	,650	,636	,366	,832	,113	,222	,021	,017	,026	,028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P_2	Pearson Correlation	,166	,277	,176	,343	,442 <sup>*</sup>	,175	,182	,076	,162	,108	,158	,239	,076	,317	,141	,324	,348	,385 <sup>*</sup>	,457 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,365	,124	,337	,055	,011	,337	,319	,678	,376	,555	,388	,188	,678	,077	,440	,071	,051	,029	,009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_3	Pearson Correlation	,268	,277	,305	,399 <sup>*</sup>	,388 <sup>*</sup>	,175	,080	,120	,263	,070	,217	,173	,076	,385 <sup>*</sup>	,247	,266	,275	,305	,453 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,138	,124	,089	,024	,028	,337	,664	,514	,145	,704	,234	,344	,678	,030	,174	,141	,127	,089	,009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_4	Pearson Correlation	,346	,288	,256	,348	,424 <sup>*</sup>	,113	,187	,295	,330	,185	,182	,186	,179	,210	,163	,423 <sup>*</sup>	,510 <sup>**</sup>	,475 <sup>**</sup>	,621 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,053	,110	,157	,051	,016	,538	,304	,101	,065	,311	,317	,308	,326	,248	,371	,016	,003	,006	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_5	Pearson Correlation	,245	,314	,304	,403 <sup>*</sup>	,404 <sup>*</sup>	,316	,219	,090	,235	,297	,191	,113	,008	,220	,316	,494 <sup>**</sup>	,458 <sup>**</sup>	,618 <sup>**</sup>	,580 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,177	,080	,091	,022	,022	,078	,229	,626	,196	,099	,294	,538	,964	,225	,078	,004	,008	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P_6	Pearson Correlation	,187	,211	,277	,376 <sup>*</sup>	,392 <sup>*</sup>	,122	,016	,053	,294	,106	,125	,040	-,045	,145	,241	,316	,375 <sup>*</sup>	,416 <sup>*</sup>	,431 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,306	,246	,125	,034	,026	,505	,933	,773	,102	,565	,494	,827	,808	,430	,184	,078	,035	,018	,014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_7	Pearson Correlation	,284	,294	,232	,304	,242	,313	-,024	-,012	,064	,197	,167	,114	-,023	,193	,094	,283	,292	,324	,360 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,115	,102	,201	,090	,183	,081	,898	,950	,728	,281	,360	,536	,902	,290	,608	,117	,105	,070	,043
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_8	Pearson Correlation	,160	,242	,233	,315	,405 <sup>*</sup>	,321	,068	,153	,073	,059	-,154	-,091	-,223	,321	,017	,345	,376 <sup>*</sup>	,299	,358 <sup>*</sup>

	Sig. (2-tailed)	,382	,182	,199	,080	,022	,073	,711	,405	,693	,750	,399	,620	,220	,073	,927	,053	,034	,096	,044
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_9	Pearson Correlation	,387 <sup>*</sup>	,275	,368 <sup>*</sup>	,266	,130	,365 <sup>*</sup>	,089	,148	,182	,309	,116	,037	,022	,221	,172	,107	-,026	,178	,354 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,029	,128	,038	,141	,479	,040	,630	,420	,318	,085	,527	,840	,906	,224	,347	,560	,887	,330	,047
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_10	Pearson Correlation	,354 <sup>*</sup>	,270	,142	,252	,317	,252	,194	,190	,186	,136	,064	,127	,135	,353 <sup>*</sup>	,166	,526 <sup>**</sup>	,479 <sup>**</sup>	,366 <sup>*</sup>	,577 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,047	,135	,439	,164	,077	,163	,288	,296	,308	,457	,727	,488	,461	,048	,364	,002	,006	,039	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_11	Pearson Correlation	,582 <sup>**</sup>	,499 <sup>**</sup>	,474 <sup>**</sup>	,569 <sup>**</sup>	,510 <sup>**</sup>	,242	,379 <sup>*</sup>	,507 <sup>**</sup>	,476 <sup>**</sup>	,327	,343	,376 <sup>*</sup>	,409 <sup>*</sup>	,141	,308	,328	,308	,266	,666 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,006	,001	,003	,181	,032	,003	,006	,068	,054	,034	,020	,441	,087	,067	,087	,141	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_12	Pearson Correlation	,293	,486 <sup>**</sup>	,321	,420 <sup>*</sup>	,465 <sup>**</sup>	,355 <sup>*</sup>	,366 <sup>*</sup>	,282	,138	,309	,145	,093	,016	,233	,336	,475 <sup>**</sup>	,616 <sup>**</sup>	,604 <sup>**</sup>	,626 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,104	,005	,074	,017	,007	,046	,039	,118	,452	,085	,428	,614	,929	,198	,060	,006	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P_13	Pearson Correlation	,316	,543 <sup>**</sup>	,243	,461 <sup>**</sup>	,462 <sup>**</sup>	,360 <sup>*</sup>	,303	,230	,182	,374 <sup>*</sup>	,229	,244	,113	,427 <sup>*</sup>	,268	,492 <sup>**</sup>	,396 <sup>*</sup>	,439 <sup>*</sup>	,613 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,078	,001	,180	,008	,008	,043	,092	,204	,318	,035	,208	,178	,540	,015	,137	,004	,025	,012	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_14	Pearson Correlation	,295	,397 <sup>*</sup>	,389 <sup>*</sup>	,444 <sup>*</sup>	,437 <sup>*</sup>	,573 <sup>**</sup>	,384 <sup>*</sup>	,239	,167	,375 <sup>*</sup>	,107	,034	-,154	,363 <sup>*</sup>	,220	,371 <sup>*</sup>	,318	,543 <sup>**</sup>	,518 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,101	,025	,028	,011	,012	,001	,030	,188	,360	,034	,561	,853	,401	,041	,226	,036	,076	,001	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_15	Pearson Correlation	,276	,291	,275	,281	,289	,294	,325	,303	,186	,334	,125	,025	-,066	,039	,193	,200	,293	,448 <sup>*</sup>	,453 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	,127	,106	,127	,120	,108	,103	,069	,092	,308	,061	,497	,890	,720	,831	,290	,272	,104	,010	,009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_16	Pearson Correlation	,321	,222	-,078	,122	,130	,107	,155	,091	,313	,409 <sup>+</sup>	,268	,207	,148	,221	,104	,330	,254	,385 <sup>+</sup>	,480 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,073	,222	,669	,506	,479	,561	,398	,619	,081	,020	,138	,254	,420	,224	,571	,065	,161	,030	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_17	Pearson Correlation	,283	,304	,099	,215	,297	,118	,317	,288	,493 <sup>**</sup>	,398 <sup>+</sup>	,129	,136	,374 <sup>+</sup>	,245	,266	,531 <sup>**</sup>	,281	,312	,549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,117	,090	,591	,237	,099	,519	,077	,109	,004	,024	,482	,459	,035	,176	,141	,002	,119	,082	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_18	Pearson Correlation	,276	,291	,208	,281	,207	,170	,246	,235	,421 <sup>+</sup>	,394 <sup>+</sup>	,125	,127	,160	,248	,112	,200	-,042	,077	,371 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,127	,106	,252	,120	,256	,352	,174	,195	,016	,026	,497	,488	,381	,171	,543	,272	,820	,674	,037
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_19	Pearson Correlation	,274	,189	,076	,104	,111	,003	,357 <sup>+</sup>	,222	,435 <sup>+</sup>	,306	,358 <sup>+</sup>	,322	,449 <sup>**</sup>	,040	,205	,345	,216	,240	,412 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,129	,299	,680	,571	,546	,988	,045	,222	,013	,088	,044	,072	,010	,830	,261	,053	,234	,186	,019
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

P_20	Pearson Correlation	,160	,122	-,022	,067	,168	-,151	,219	,217	,372 <sup>+</sup>	,172	,192	,395 <sup>+</sup>	,497 <sup>**</sup>	,221	,172	,345	,270	,181	,355 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	,382	,506	,905	,715	,358	,408	,229	,233	,036	,346	,292	,025	,004	,223	,346	,053	,136	,322	,046
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_21	Pearson Correlation	,338	,575 <sup>**</sup>	,393 <sup>+</sup>	,423 <sup>+</sup>	,469 <sup>**</sup>	,398 <sup>+</sup>	,383 <sup>+</sup>	,312	,306	,462 <sup>**</sup>	,199	,114	,210	,444 <sup>+</sup>	,401 <sup>+</sup>	,466 <sup>**</sup>	,254	,197	,521 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,058	,001	,026	,016	,007	,024	,031	,082	,088	,008	,276	,536	,248	,011	,023	,007	,161	,281	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_22	Pearson Correlation	,366 <sup>+</sup>	,541 <sup>**</sup>	,415 <sup>+</sup>	,469 <sup>**</sup>	,453 <sup>**</sup>	,393 <sup>+</sup>	,312	,215	,233	,364 <sup>+</sup>	,138	,153	,298	,505 <sup>**</sup>	,392 <sup>+</sup>	,427 <sup>+</sup>	,268	,195	,560 <sup>**</sup>



	Sig. (2-tailed)	,039	,001	,018	,007	,009	,026	,083	,236	,200	,040	,451	,405	,098	,003	,026	,015	,138	,285	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_23	Pearson Correlation	,377*	,511**	,293	,391*	,455**	,313	,318	,346	,254	,356*	,133	,208	,144	,153	,061	,371*	,510**	,302	,531**
	Sig. (2-tailed)	,033	,003	,104	,027	,009	,081	,076	,052	,161	,045	,469	,254	,432	,403	,739	,037	,003	,093	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_24	Pearson Correlation	,610**	,619**	,312	,418*	,320	,220	,267	,391*	,493**	,547**	,395*	,427*	,499**	,320	,354*	,373*	,234	,180	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,082	,017	,074	,227	,140	,027	,004	,001	,025	,015	,004	,074	,047	,036	,197	,325	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_25	Pearson Correlation	,767**	,727**	,508**	,618**	,515**	,502**	,420*	,501**	,579**	,562**	,336	,353*	,402*	,314	,244	,371*	,232	,258	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,003	,003	,017	,003	,001	,001	,060	,048	,023	,080	,178	,037	,200	,154	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_26	Pearson Correlation	1	,701**	,684**	,701**	,562**	,593**	,623**	,735**	,746**	,698**	,596*	,466*	,417*	,378*	,438*	,407*	,321	,356*	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,017	,033	,012	,021	,073	,045	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_27	Pearson Correlation	,701**	1	,789**	,883**	,775**	,702**	,626**	,559**	,565**	,749**	,386*	,357*	,350*	,445*	,614**	,563**	,327	,479**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,029	,045	,050	,011	,000	,001	,068	,006	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_28	Pearson Correlation	,684**	,789**	1	,883**	,801**	,783**	,699**	,677**	,623**	,627**	,257	,213	,216	,400*	,677**	,453**	,256	,408*	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,156	,241	,236	,023	,000	,009	,157	,020	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_29	Pearson Correlation	,701**	,883**	,883**	1	,897**	,706**	,660**	,621**	,625**	,604**	,400*	,354*	,290	,529**	,621**	,540**	,339	,456**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,047	,108	,002	,000	,001	,058	,009	,000

N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_30 Pearson Correlation	,562**	,775**	,801**	,897**	1	,661**	,654**	,605**	,589**	,512**	,232	,300	,251	,526**	,560**	,648**	,476**	,527**	,807**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,201	,096	,165	,002	,001	,000	,006	,002	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_31 Pearson Correlation	,593**	,702**	,783**	,706**	,661**	1	,761**	,491**	,397*	,553**	,102	,053	-.007	,506**	,544**	,582**	,365*	,520**	,659**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,024	,001	,577	,773	,972	,003	,001	,000	,040	,002	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_32 Pearson Correlation	,623**	,626**	,699**	,660**	,654**	,761**	1	,760**	,656**	,592**	,317	,282	,333	,303	,571**	,667**	,484**	,537**	,702**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,078	,118	,063	,092	,001	,000	,005	,002	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_33 Pearson Correlation	,735**	,559**	,677**	,621**	,605**	,491**	,760**	1	,805**	,558**	,337	,321	,423*	,230	,384*	,415*	,316	,288	,649**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,004	,000		,000	,001	,059	,074	,016	,204	,030	,018	,078	,109	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_34 Pearson Correlation	,746**	,565**	,623**	,625**	,589**	,397*	,656**	,805**	1	,709**	,478*	,452*	,538**	,182	,476**	,447*	,248	,347	,708**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,024	,000	,000		,000	,006	,009	,001	,318	,006	,010	,171	,051	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_35 Pearson Correlation	,698**	,749**	,627**	,604**	,512**	,553**	,592**	,558**	,709**	1	,567*	,428*	,398*	,234	,581**	,493**	,260	,563**	,727**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,001	,000		,001	,014	,024	,197	,000	,004	,151	,001	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_36 Pearson Correlation	,596**	,386*	,257	,400*	,232	,102	,317	,337	,478**	,567**	1	,766*	,559**	,158	,399*	,306	,344	,381*	,496**
Sig. (2-tailed)																			
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,156	,023	,201	,577	,078	,059	,006	,001		,000	,001	,389	,024	,089	,054	,031	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_37	Pearson Correlation	,466**	,357*	,213	,354*	,300	,053	,282	,321	,452**	,428*	,766*	1	,845**	,244	,438*	,399*	,378*	,324	,491**
	Sig. (2-tailed)	,007	,045	,241	,047	,096	,773	,118	,074	,009	,014	,000		,000	,178	,012	,024	,033	,070	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_38	Pearson Correlation	,417*	,350*	,216	,290	,251	-,007	,333	,423*	,538**	,398*	,559*	,845*	1	,172	,455**	,386*	,211	,164	,449**
	Sig. (2-tailed)	,017	,050	,236	,108	,165	,972	,063	,016	,001	,024	,001	,000		,348	,009	,029	,247	,370	,010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_39	Pearson Correlation	,378*	,445*	,400*	,529**	,526**	,506**	,303	,230	,182	,234	,158	,244	,172	1	,459**	,561**	,309	,342	,543**
	Sig. (2-tailed)	,033	,011	,023	,002	,002	,003	,092	,204	,318	,197	,389	,178	,348		,008	,001	,086	,055	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_40	Pearson Correlation	,438*	,614**	,677**	,621**	,560**	,544**	,571**	,384*	,476**	,581**	,399*	,438*	,455**	,459**	1	,653**	,376*	,567**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,001	,001	,001	,030	,006	,000	,024	,012	,009	,008		,000	,034	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_41	Pearson Correlation	,407*	,563**	,453**	,540**	,648**	,582**	,667**	,415*	,447*	,493**	,306	,399*	,386*	,561**	,653**	1	,776**	,778**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,021	,001	,009	,001	,000	,000	,000	,018	,010	,004	,089	,024	,029	,001	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_42	Pearson Correlation	,321	,327	,256	,339	,476**	,365*	,484**	,316	,248	,260	,344	,378*	,211	,309	,376*	,776**	1	,798**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,073	,068	,157	,058	,006	,040	,005	,078	,171	,151	,054	,033	,247	,086	,034	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P_43	Pearson Correlation	,356*	,479**	,408*	,456**	,527**	,520**	,537**	,288	,347	,563**	,381*	,324	,164	,342	,567**	,778**	,798**	1	,685**

	Sig. (2-tailed)	.045	.006	.020	.009	.002	.002	.002	.109	.051	.001	.031	.070	.370	.055	.001	.000	.000	.000		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
Y	Pearson Correlation	.775**	.833**	.724**	.825**	.807**	.659**	.702**	.649**	.708**	.727**	.496*	.491*	.449**	.543**	.640**	.770**	.609**	.685**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.004	.010	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 7

**Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	19

## Lampiran 8

**Hasil Uji Reliabilitas Semangat kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	43

## Lampiran 9

**Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,39666707
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,078
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,623
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.926	.460		4.186	.000
	Kepuasan Kerja	.581	.121	.658	4.783	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 11  
**Hasil Koefisien Korelasi (R)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.414	.36295

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 12  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.414	.36295

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Lampiran 13  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.014	1	3.014	22.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.952	30	.132		
	Total	6.966	31			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

