

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Arianus Telaumbanua, M.M

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh secara parsial (1) semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (6,449) > t_{tabel} (1.67155) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). (2) Kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} (4,289) > t_{tabel} (1.67155) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kemudian secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen semangat kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan diperoleh nilai Model Summary atau nilai R sebesar 0.761 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,564 atau 56,4%, jadi kedua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 56,4%. Diperlukan pembuktian dengan uji ANOVA atau F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 39,836 > nilai F_{tabel} sebesar 2,37 pada df numerator 3, df deminator 58 pada $\alpha = 5\%$ karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel semangat kerja (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyarankan kepada pimpinan bahwa: Semangat kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan baik seperti memotivasi pegawai, pemberian hadiah kepada pegawai yang berprestasi agar kinerja pegawai semakin meningkat. Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi dengan cara pemberian pelatihan dan pengarahan terhadap pekerjaan agar pegawai dan organisasi memiliki kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai.

Kata Kunci: Semangat kerja, Kepuasan kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat dan prestasi yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan

organisasi.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Setiap organisasi mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan belum maksimal dari atasan, dapat ditunjukkan pada pegawai, yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu tertentu, belum mendapatkan penghargaan dari atasannya.

Apabila pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, maka mendapat sanksi dari atasan, akibatnya dalam bekerja tidak melakukan dengan sungguh-sungguh. pegawai lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, di lihat, dihitug jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitug dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerja pegawainya. Kegagalan kerja pegawai dipandang oleh sebagian pegawai sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan pegawai dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri. Selain hal mengenai semangat kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan

perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja pegawai akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organisasi harus memiliki kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik/tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja pegawai turun dapat merugikan organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan kepuasan kerja dan semangat kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang ada pada dirinya. Hal itu disebabkan adanya perbedaan masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi organisasi, mutu pengawasan. Dalam hal ini pegawai perlu diperhatikan organisasi yang dapat menunjang tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan dan usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin organisasi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Nitisemito (1990:84) dalam Nurhendar (2012) mendefinisikan “semangat

kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Berbeda pula Moekijat (1981:130) dalam Nurhendar (2012), "semangat atau moril kerja yaitu kepuasan kerja sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama". Sementara Halsey (1965:9) menjelaskan pengertian "semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik". Leighten dalam Moekijat (1997:63) dalam Nurhendar (2012) menyatakan bahwa "semangat kerja adalah kepuasan kerja sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama". Menurut Siswanto (2000:35) dalam Nurhendar (2012), "semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi".

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon yang dimiliki atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins, (2003:45) menyatakan "kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan".

Sementara menurut Berry (1998) dalam Ikawinarti (2011), "kepuasan kerja adalah sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku, yang diperkirakan memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja". Selanjutnya Anoraga, (1992) dalam Ikawinarti (2011) mengatakan "kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai".

Sementara Duha (2014:241) menyimpulkan bahwa :

"Pengertian kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya. Jadi, pengertian lain adalah sikap positif individu dalam hal berhubungan dengan pekerjaannya. Karena keadaan menyenangkan tersebut individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang di dalam dirinya".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai itu sendiri yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah dikerjakan dan yang diperkirakan dapat mempengaruhi sejumlah perilaku kerja, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai,

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif, penelitian ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis yang menguji pengaruh di antara variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan sebanyak 153 orang.

2. Sampel

Arikunto (2006:134), menyatakan bahwa: “untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil rumus sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Dikarenakan jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan sebanyak 153 orang, maka selanjutnya, untuk menentukan jumlah sampel penelitian secara representatif dapat dilakukan dengan berbagai cara. Slovin dalam Umar (2011:87) menguraikan rumus menentukan jumlah sampel sebagai berikut: $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleri atau diinginkan (dalam penelitian ini digunakan 10%.(0,10).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sementara perhitungan uji F atau uji simultan bahwa variabel semangat kerja dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Maka, untuk lebih jelasnya dapat di lihat dari tabel regresi di bawah ini.

Tabel. 1
Model Regresi
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 2,418 | 4,527 | |
| Semangat Kerja | ,607 | ,094 | ,569 |

| | | | |
|----------------|------|------|------|
| Kepuasan Kerja | ,334 | ,078 | ,378 |
|----------------|------|------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = 2,418 + 0,607X_1 + 0,334X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

β_0 = 2,418

β_1 = 0,607

β_2 = 0,334

X_1, X_2 = Variabel bebas

Berdasarkan persamaan regresi linier di atas, maka di dapat koefisien regresi untuk (β_0) sebesar 2,418, artinya variabel kinerja pegawai sebesar 2,418, jika variabel semangat kerja dan kepuasan kerja diabaikan, nilai koefisien (β_1) sebesar 0,607 atau 60,7%, artinya ketika variabel semangat kerja dinaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 60,7%, dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,334 atau 33,4%, artinya ketika variabel kepuasan kerja dinaikan sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 33,4%. dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka di dapat persentase pengaruh variabel independen (semangat kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) yakni sebesar 57,9%. Artinya jika semangat kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 100% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 57,9%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan hasil dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (6,449) > t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikan $0,000 > \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan secara individu bahwa variabel semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.
2. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan hasil dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (4,289) > t_{tabel} (1,671) dengan tingkat signifikan $0,000 > \alpha$

(0,05) maka dapat disimpulkan secara individu bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

3. Variabel semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil penghitungan $F_{hitung} (39,836) > F_{tabel} (2,37)$ pada df numerator = 3 dan df deminator 58 pada $\alpha = 5\%$ (0,05) yang artinya semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini berarti secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Semangat kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan baik seperti memotivasi pegawai, pemberian hadiah kepada pegawai yang berprestasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi dengan cara pemberian pelatihan dan pengarahan terhadap pekerjaan agar pegawai dan organisasi memiliki kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, Andhika. (2010). penelitian. Pengaruh pengawasan fungsional terhadap Kinerja pemerintah daerah (Studi pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat). Bandung: fakultas ekonomi Universitas pasundan.

Ardhani. (2005). penelitian. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai kantor pelayanan Pajak bumi dan bangunan Surakarta. Universitas Surakarta, Fakultas Ekonomi.

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arsyad, Azhar. 1996. Pokok-Pokok Manajemen Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif. Eksecutive Institute Faculti of Management McGill Montreal.

Duha, Timotius. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi I, Cet. 1. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit Undip.

Gujarati, Damodar. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa: Zain, Sumarno. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu, S.P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

-----, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

-----, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasley, D. George. 1965. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

-----, 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ikawinarti (2011) dengan judul: *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sido Jangkung di Sidoarjo*.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Nasution, Adi. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, P.S. & Judge, A.T. (2003) *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Ilham Java

Siagian, Sondang, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siti, Nurhendar. 2012. *penelitian. pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. aneka ilmu semarang)*. Universitas Semarang.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2008. Teknik proyeksi bisnis. Ed 1. ANDI: Yogyakarta.

Sutrisno, Hadi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Supranto. J. 2008. Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Umar, Husein. 2011. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.