

DEWAN REDAKSI
JURNAL BISNIS INDONESIA

Penganggung Jawab

Dra. Siti Ning Farida, M.Si

Redaktur

Dr. Ir. Rusdi Hidayat N., M.Si

Editor I

Dr. Nurhadi, M.Si

Editor II

Dra. Sonja Andarini, M.Si

Sekretariat

Nurul Azizah, S.AB.,M.AB.
Rima Ambarwati Sari H.,S.AB

Desain Grafis

Fauzan, S.AB

Mitra Bestari

Prof. Dr. H. Suhadak, M.Sc.
(Universitas Brawijaya Malang)
Dr. Sadeli, S.Sos, M.Si
(Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta)
Dr. Widiartanto, S.Sos.,M.AB
(Universitas Diponegoro Semarang)
Dr. La Ode Kalimin, M.Si
(Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara)

Alamat Redaksi

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur Jalan Raya Rungkut
Madya Gunung Anyar , Surabaya 60294

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KONAWA

Muhammad Ikbal Sidik dan La Ode Kalimin
Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Konawe sebanyak 71 responden dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja yang meliputi; keterlibatan kerja, rasa kebersamaan, hubungan spiritual, pengalaman mistis, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. signifikansi variabel semangat kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari α 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui

kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana dkk, 2012:5). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu instansi. Sehingga suatu organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Tingginya tingkat semangat kerja akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat bekerja secara maksimal. Semangat kerja adalah tentang menemukan makna dan

kepuasan melalui pekerjaan. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri (Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2006; Mitroff & Denton, 1999).

Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau pegawai adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau

layak diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, dan intansi (M. As'ad, dalam Misran, 2004: 1). Sedangkan menurut Spector (1997) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (*like*) dan tidak menyukai (*dislike*) pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja lebih mudah dipahami sebagai tingkat di mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu intansi sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam intansi yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Pada suatu intansi dalam hal pemberian upah, jaminan kesehatan, tunjangan dan sebagainya tampaknya sudah layak harus diberikan oleh intansi agar pekerja mencapai kepuasan dan kesejahteraan hidupnya.

Terlepas dari permasalahan dan kebutuhan-kebutuhan pegawai apakah intansi tersebut sudah memberikan seperti,

tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya, ini merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana segala kebutuhan pegawai harus dipenuhi agar pegawai bisa terus bekerja dan mungkin memberikan kontribusi yang lebih kepada instansi dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merupakan Instansi yang bergerak dibidang Lalulintas Angkutan Jalan yang dimana ada beberapa para pegawai yang merasa tidak semangat dalam bekerja karena tidak cukup puas dengan gaji yang diterima. Oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja, salah satunya dengan memperhatikan perasaan pekerja seperti pendapat yang dikemukakan Latainer; 1980 dalam Adnyani, 2008:207 “ ... bahwa pekerja berhasrat untuk maju apabila pekerja merasa dirinya diperlakukan baik, baik secara moril maupun materil. Sedangkan indikator pengukuran semangat kerja menurut Wagner & Gregory (2015) yaitu :

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja yaitu individu percaya bahwa mereka memberikan kontribusi kepada orang lain dan pekerjaan tersebut dapat bermakna.

2. Rasa Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu bagaimana pegawai mempercayai rekan kerjanya dan juga merasa terhubung dengan mereka.

3. Hubungan Spiritual

Hubungan spiritual yaitu dimana individu berkontribusi pada sesuatu yang melebihi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.

4. Pengalaman mistis

Pengalaman mistis yaitu kondisi transenden (kehidupan pendahulu) dengan kondisi positif energi atau vitalitas, Kinjerski & Skrypnek (2008).

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Spector (1997) ada 2 faktor yaitu instrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor instrinsik meliputi :

1. *Activity* Seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat meyibukkan individu
2. *Independence* Kewenangan untuk dapat bekerja sendiri
3. *Variety* Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda beda
4. *Social status* Pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
5. *Moral values* Pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
6. *Security* Kepastian kerja yang diberikan

7. *Social service* Kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
8. *Authority* Memiliki kekuasaan terhadap orang lain
9. *Ability utilization* Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada
10. *Responsibility* Tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan
11. *Creativity* Kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru
12. *Achievement* Perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

Sedangkan aspek-aspek pekerjaan yang termasuk dalam faktor ekstrinsik yaitu:

1. *compensation* Besarnya imbalan atau upah yang diterima
2. *Advancement* Kesempatan untuk memperoleh promosi
3. *Coworkers* Seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja
4. *Human relations supervisions* Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
5. *Technical supervisions* Kemampuan atau *skill* atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
6. *Company policies and practise* Seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja
7. *Working conditions* Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur,

perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan

8. *Recognition* Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

Penelitian ini dibuat berdasarkan pada penelitian yang telah diteliti peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut :

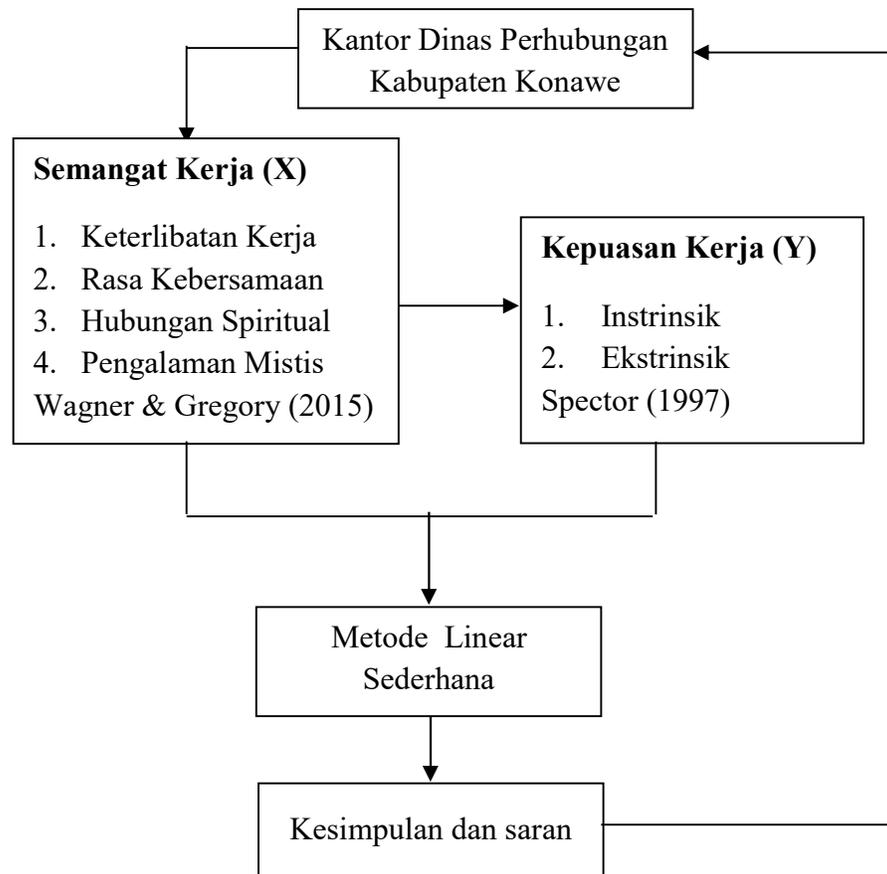
1. Ivonne A. S. Sajangbati (2013) yang berjudul Semangat Kerja, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung Semangat, Disiplin dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL) yang disusun oleh Rai Imtiaz Hussain, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad, dan Ihsan Ul Haq (2012), Departement of Management Sciences University of Education Lahore (Okara Campus) Pakistan, International

Journal of Asian Social Science 2 (11) : 1925-1933. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.00.

3. Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieg, Ika Ruhana (2014) yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Pt. Anggiomultimex)

Penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan pada PT. Aggiomultimex Sidoarjo masuk dalam kategori baik dengan nilai total rata-rata item sebesar 4,08. Semangat kerja karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai total rata-rata item sebesar 4,21. Pengaruh penilaian kinerja (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah signifikan

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan kabupaten konawe.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada lokasi Kantor Dinas Perhubungan yang beralamat Jalan wolter monginisidi no. 21 kecamatan wawotobi kabupaten konawe dan yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten konawe yang berjumlah 71 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Peneliti akan mengambil sampel dalam penelitian ini sejumlah 71 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus yaitu teknik sampling yang menggunakan populasi sebagai sampel karena populasi yang relative sedikit. Jadi, sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe yang berjumlah 71 orang.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang peneliti lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner yang dibagikan disertai dengan surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Skala Pengukuran dan Uji Instrumen

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Berikut kategori pengukuran dengan menggunakan skala likert yang peneliti gunakan yaitu :

1. Sangat setuju diberi skor : 5
2. Setuju diberi skor : 4
3. Netral diberi skor : 3
4. Tidak setuju diberi skor : 2
5. Sangat tidak setuju diberi skor : 1

Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier adalah proses memprediksi satu variabel dari variabel lain untuk mengetahui adanya hubungan signifikan di antara kedua variabel tersebut (Silalahi, 2009:425). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta X$$

Di mana:

Y : Kepuasan kerja pegawai

β_0 : Konstanta.

β : Koefisien regresi.

X : Semangat kerja

Pengujian Hipotesis

Uji – t

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dari semangat kerja terhadap kepuasan kerja. Apabila dalam uji t nilai signifikansi dari X adalah sebesar $<$ dari 5% atau 0,05 maka bisa dikatakan signifikan tapi kalau sebaliknya atau nilai signifikansinya $>$ dari 5% atau 0,05 maka tidak signifikan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Semangat Kerja (X)

Semangat kerja adalah keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri (Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2006; Mitroff & Denton, 1999).

Indikator pengukuran semangat kerja menurut Wagner & Gregory (2015) yakni terdiri dari :

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja yaitu individu percaya bahwa mereka memberikan kontribusi kepada orang lain dan pekerjaan tersebut dapat bermakna.

2. Rasa Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu bagaimana pegawai mempercayai rekan kerjanya dan juga merasa terhubung dengan mereka.

3. Hubungan Spiritual

Hubungan spiritual yaitu dimana individu berkontribusi pada sesuatu yang melebihi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.

4. Pengalaman mistis

Pengalaman mistis yaitu kondisi transenden (kehidupan pendahulu) dengan kondisi positif energi atau vitalitas, Kinjerski & Skrypnek (2008).

Variabel kepuasan Kerja pegawai (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (*like*) dan tidak menyukai (*dislike*) pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja lebih mudah dipahami sebagai tingkat di mana seseorang menyukai pekerjaannya (Spector, 1997).

Indikator kepuasan kerja menurut (Spector, 1997) yakni terdiri dari : faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini dalam skala kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor instrinsik sebagai berikut:

Instrinsik

1. *Activity* Seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu
2. *Independence* Kewenangan untuk dapat bekerja sendiri
3. *Variety* Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda beda
4. *Social* status Pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
5. *Moral values* Pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
6. *Security* Kepastian kerja yang diberikan
7. *Social service* Kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
8. *Authority* Memiliki kekuasaan terhadap orang lain
9. *Ability utilization* Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada

10. *Responsibility* Tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan

11. *Creativity* Kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru

12. *Achievement* Perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

7. *Working conditions* Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan

8. *Recognition* Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

ekstrinsik yaitu:

1. *compensation* Besarnya imbalan atau upah yang diterima

2. *Advancement* Kesempatan untuk memperoleh promosi

3. *Coworkers* Seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja

4. *Human relations supervisions* Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal

5. *Technical supervisions* Kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

6. *Company policies and practise* Seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala likert. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Sugiyono (2011). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasi kedalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel berikut:

Penentuan Kategori Rata-Rata Skor Pernyataan Dan Makna Penilaian Deskriptif

No .	Nilai Rata-rata Skor Jawaban	Makna Kategori/ Interpretasi	Penentuan Interval
1.	1,00 - 1,80	Sangat Rendah/Tidak Baik	$I = \frac{bk_{max} - bk_{min}}{k}$
2.	1,80 - 2,61	Rendah/Kurang Baik	
3.	2,62 - 3,40	Cukup Tinggi/Cukup Baik	$I = \frac{5-1}{5} = 0,80$
4.	3,41 - 4,21	Tinggi/Baik	
5.	4,22 - 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik	Keterangan: I = Interval bk = batas kelas k = jumlah kelas

Sumber: Sugiyono 2011

Deskripsi Variabel Semangat Kerja

Rekapitulasi pernyataan responden terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe disajikan pada tabel berikut:

Deskripsi Variabel Semangat Kerja

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata	Kategori
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Semangat Kerja (X)	X _{1.1}	0	0,0	0	0,0	9	12,7	3	45,1	3	42,3	4,30	Sangat Baik
	X _{1.2}	0	0,0	0	0,0	5	7,0	4	64,8	2	28,2	4,21	Baik
	X _{1.3}	0	0,0	0	0,0	12	16,9	4	60,6	1	22,5	4,04	Baik
	X _{1.4}	0	0,0	0	0,0	13	18,3	3	53,8	2	25,4	4,07	Baik
	X _{1.5}	0	0,0	0	0,0	8	11,3	4	63,4	4	25,4	4,14	Baik
	X _{1.6}	0	0,0	0	0,0	3	4,2	4	66,3	2	39,4	4,35	Baik
	Rata-Rata Skor Variabel Semangat Kerja											4,19	Baik

Berdasarkan tabel di atas Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Semangat Kerja (X₁), secara rinci dapat dijelaskan

bahwa untuk pernyataan (X_{1.1}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3)

12,7% , setuju (4) 54,1%, sangat setuju (5) 42,2%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,30 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu menemukan makna dan tujuan dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan (X_{1.2}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 % , tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,0% , setuju (4) 64,8%, sangat setuju (5) 28,2%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,21% atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu menemukan kepercayaan dan interaksi pribadi dengan sesama rekan kerja.

Pernyataan (X_{1.3}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 % , tidak setuju (2) 0%, netral (3) 16,9% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 22,5%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,04 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu

memberikan hal yang positif pada setiap pekerjaan.

Pernyataan (X_{1.4}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 % , tidak setuju (2) 0%, netral (3) 18,3% , setuju (4) 53,5%, sangat setuju (5) 25,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,07 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu merasakan energi positif dan vitalitas dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan (X_{1.5}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 % , tidak setuju (2) 0%, netral (3) 11,3% , setuju (4) 63,4%, sangat setuju (5) 25,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,14 atau berada pada kategoribaik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merekomendasikan pekerjaannya kepada sahabatnya yang tertarik ingin bekerja

Pernyataan (X_{1.6}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 % , tidak setuju (2) 0%, netral (3) 4,2% , setuju (4) 66,3%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,39 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mendapatkan banyak pengalaman atau makna pada pekerjaannya .

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas berada pada rata-rata 4,19 atau berada pada kategori baik. Dan dari keenam item pernyataan yang diajukan diketahui yang tertinggi pada item

pernyataan X_{1.1}. dan X_{1.2} dengan rata-rata 4,30, dan yang terendah adalah item pernyataan X_{1.3} dengan rata-rata 4,04. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe selalu semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Rekapitulasi pernyataan responden terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe disajikan pada tabel berikut:

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata	Kategori
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0	0,0	0	0,0	7	9,86	35	49,3	29	40,85	4,31	Sangat Baik
	Y _{1.2}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	43	60,6	23	32,4	4,18	Baik
	Y _{1.3}	0	0,0	0	0,0	6	8,45	43	60,6	22	31	4,23	Sangat Baik
	Y _{1.4}	0	0,0	0	0,0	8	11,3	45	63,4	18	25,4	4,21	Baik
	Y _{1.5}	0	0,0	0	0,0	9	12,7	34	47,9	28	39,4	4,24	Sangat Baik
	Y _{1.6}	0	0,0	0	0,0	13	18,3	37	52,1	21	29,6	4,11	Baik
	Y _{1.7}	0	0,0	0	0,0	7	9,86	41	57,7	23	32,4	4,23	Sangat Baik
	Y _{1.8}	0	0,0	0	0,0	4	5,63	35	49,3	32	45,1	4,39	Sangat Baik
	Y _{1.9}	0	0,0	0	0,0	7	9,86	44	62	20	28,2	4,18	Baik
	Y _{1.10}	0	0,0	0	0,0	7	9,86	43	60,6	21	29,6	4,2	Baik
	Y _{1.11}	0	0,0	0	0,0	4	5,63	41	57,7	26	36,6	4,31	Sangat Baik
	Y _{1.12}	0	0,0	0	0,0	3	4,23	44	62	24	33,8	4,3	Sangat Baik
	Y _{1.13}	0	0,0	0	0,0	6	8,45	46	64,8	19	26,8	4,18	Baik
	Y _{1.14}	0	0,0	0	0,0	4	5,63	44	62	23	32,4	4,27	Sangat Baik
	Y _{1.15}	0	0,0	0	0,0	11	15,5	41	57,7	19	26,8	4,11	Baik
	Y _{1.16}	0	0,0	0	0,0	9	12,7	41	57,7	21	29,6	4,17	Baik
	Y _{1.17}	0	0,0	0	0,0	3	4,23	42	59,2	28	39,4	4,35	Sangat Baik
	Y _{1.18}	0	0,0	0	0,0	7	9,86	42	59,2	22	31	4,21	Baik
	Y _{1.19}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	39	54,9	27	38	4,31	Sangat Baik

Y _{1.20}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	44	62	22	31	4,24	SangatBaik
Y _{1.21}	0	0,0	0	0,0	4	5,63	43	60,6	24	33,8	4,28	SangatBaik
Y _{1.22}	0	0,0	0	0,0	9	12,7	39	54,9	23	32,4	4,2	Baik
Y _{1.23}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	42	59,2	24	33,8	4,27	SangatBaik
Y _{1.24}	0	0,0	0	0,0	1	1,41	42	59,2	28	39,4	4,38	SangatBaik
Y _{1.25}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	38	53,5	28	39,4	4,32	SangatBaik
Y _{1.26}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	35	49,3	31	43,7	4,35	SangatBaik
Y _{1.27}	0	0,0	0	0,0	4	5,63	40	56,3	27	38	4,32	SangatBaik
Y _{1.28}	0	0,0	0	0,0	4	5,63	38	53,5	29	39,4	4,35	SangatBaik
Y _{1.29}	0	0,0	0	0,0	5	7,04	38	53,5	28	39,4	4,32	SangatBaik
Y _{1.30}	0	0,0	0	0,0	8	11,3	37	52,1	26	36,6	4,25	SangatBaik
Y _{1.31}	0	0,0	0	0,0	1	1,41	43	60,6	27	38	4,31	SangatBaik
Y _{1.32}	0	0,0	0	0,0	2	2,8	39	55	30	42	4,35	Sangat Baik
Rata-Rata Skor Variabel Kepuasan Kerja											4,27	Baik

Berdasarkan tabel di atas Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kepuasan Kerja (Y), secara rinci dapat dijelaskan bahwa untuk pernyataan (Y_{1.1.}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 9,86% , setuju (4) 49,3%, sangat setuju (5) 40,85%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,31 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe di gaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Pernyataan (Y_{1.2.}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,04% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 32,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,18 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe memiliki kesempatan untuk dipromosikan .

Pernyataan (Y_{1.3.}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 8,45% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 31%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,23 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe memiliki atasan yang kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan (Y_{1.4.}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0

%, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 11,3% , setuju (4) 63,4%, sangat setuju (5) 25,4 % . Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,21 atau berada pada kategoribaik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang terima.

Pernyataan (Y_{1.5}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 12,7% , setuju (4) 47,9%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,24atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mendapatkan penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan (Y_{1.6}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 18,3% , setuju (4) 52,1%, sangat setuju (5) 29,6%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,11atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas

Perhubungan Kabupaten Konawe mempunyai aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan menjadi lebih teratur.

Pernyataan (Y_{1.7}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 9,86% , setuju (4) 57,7%, sangat setuju (5) 32,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,23atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa senang bekerja dengan rekan kerjanya saat ini.

Pernyataan (Y_{1.8}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 5,63% , setuju (4) 49,3%, sangat setuju (5) 45,1%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,39atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa pekerjaan mereka sangat berarti.

Pernyataan (Y_{1.9}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 9,86% , setuju (4) 62%, sangat setuju (5) 28,2%.

Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,18 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mempunyai jalur komunikasi yang baik.

Pernyataan (Y_{1.10}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 9,86% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 29,6%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,2 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasakan jumlah kenaikan gaji cukup baik.

Pernyataan (Y_{1.11}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 5,63% , setuju (4) 57,7%, sangat setuju (5) 36,6%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,31 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil.

Pernyataan (Y_{1.12}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 4,23% , setuju (4) 62%, sangat setuju (5) 33,8%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,3 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe diperlakukan adil oleh atasannya.

Pernyataan (Y_{1.13}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 8,45% , setuju (4) 64,8%, sangat setuju (5) 26,8%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,18 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa tunjangan-tunjangan yang mereka terima sama baiknya dengan kantor lain.

Pernyataan (Y_{1.14}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 5,63% , setuju (4) 62%, sangat setuju (5) 32,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,27 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini

menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa pekerjaan yang mereka lakukan dihargai.

Pernyataan (Y_{1.15}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 15,5% , setuju (4) 57,7%, sangat setuju (5) 26,8%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,11atau berada pada kategoribaik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mereka selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat oleh birokrasi

Pernyataan (Y_{1.16}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 12,7% , setuju (4) 57,7%, sangat setuju (5) 29,6%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,17atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mereka selalu berusaha bekerja dengan baik karna rekan mereka berkompeten.

Pernyataan (Y_{1.17}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 4,23% ,

setuju (4) 59,2%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,35atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Pernyataan (Y_{1.18}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 9,86% , setuju (4) 59,2%, sangat setuju (5) 31%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,21atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa tunjangan yang mereka terima sangat jelas.

Pernyataan (Y_{1.19}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,04% , setuju (4) 54,9%, sangat setuju (5) 38%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,31atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe

merasa cukup puas ketika mereka berpikir tentang gaji yang mereka terima.

Pernyataan (Y_{1.20}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 70,4% , setuju (4) 62%, sangat setuju (5) 31%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,24 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mereka merasa proses promosi kantor ini sama dengan kantor lain.

Pernyataan (Y_{1.21}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 5,63% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 33,8%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,28 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa bahwa atasan mereka selalu memperhatikan bawahannya.

Pernyataan (Y_{1.22}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 12,7% , setuju (4) 54,9%, sangat setuju (5) 32,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,2 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mempunyai paket tunjangan yang jelas.

Pernyataan (Y_{1.23}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,04% , setuju (4) 59,2%, sangat setuju (5) 33,8%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,27 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe memiliki beberapa penghargaan bagi mereka yang bekerja di organisasi ini.

Pernyataan (Y_{1.24}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 1,41% , setuju (4) 59,2%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,38 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan aturan ditempat kerja.

Pernyataan (Y_{1.25}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,04% , setuju (4) 53,5%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,32 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa nyaman dengan rekan kerjanya.

Pernyataan (Y_{1.26}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,04% , setuju (4) 49,3%, sangat setuju (5) 43,7%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,35 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mereka merasa cukup tahu apa yang terjadi dengan organisasi.

Pernyataan (Y_{1.27}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 5,63% , setuju (4) 56,3%, sangat setuju (5) 38%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,32 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini

menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan (Y_{1.28}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 5,63% , setuju (4) 53,5%, sangat setuju (5) 40,8%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,35 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa puas dengan peluang mereka untuk memperoleh kenaikan gaji.

Pernyataan (Y_{1.29}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,04% , setuju (4) 53,5%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,32 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe memiliki beberapa tunjangan-tunjangan yang mereka terima dalam organisasi ini.

Pernyataan (Y_{1.30}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 11,3% ,

setuju (4) 52,1%, sangat setuju (5) 36,6%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,25 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe menyukai sifat atasan mereka.

Pernyataan (Y_{1.31}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 1,41% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 38%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,31 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe dapat mengerjakan tugasnya secara teratur.

Pernyataan (Y_{1.32}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 2,8% ,

setuju (4) 55%, sangat setuju (5) 42,%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,5 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merasa bahwa usaha atau pekerjaan yang mereka lakukan di hargai seperti seharusnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas berada pada rata-rata 4,27 atau berada pada kategori sangat baik. Dan dari tiga puluh dua item pernyataan yang diajukan diketahui yang tertinggi pada item pernyataan Y_{1.32} dengan rata-rata 4,5 dan yang terendah adalah item pernyataan Y_{1.6} dengan rata-rata 4,11 yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja dengan kondisi yang nyaman dan aman sehingga tugas yang dikerjakan memuaskan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Kofisien Regresi (b)	t _{hitung}	Probabilitas Parsial (sig)	Ket
Semangat Kerja	0,708	8,325	0,000	Signifikan
Konstanta (a)	39,585 dengan signifikan			
Koefisien	0,00			
Korelasi (R)	0,708			
R Square	0,501			
Standar Error	5,510			

Persamaan regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka persamaan garis regresi linear sederhana dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 39,585 + 0,708X + 5,510$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X = Semangat Kerja

e = Standar Error

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a = 39,585 ini berarti bahwa sebelum adanya perubahan semangat Kerja, maka Kepuasan Kerja pegawai sebesar 39,585 apabila

digunakan alat ukur berupa skala likert.

b = 0,708 ini berarti bahwa dengan adanya perubahan semangat kerja Pegawai sebesar 70,8% maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 70,8%.

Koefisien determinasi (R square)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 50,1%. Selebihnya yaitu sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.585	5.510		7.184	.000
	Semangat Kerja	.549	.066	.708	8.325	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasar tabel Uji t di atas nampak bahwa nilai uji t 0,00 hal tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Pembahasan Hasil Penelitian

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih semangat sehingga pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Disimpulkan bahwa semangat

kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang baik ditentukan oleh semangat yang efektif dapat merangsang kepuasan kerja pegawai karena merasa mempunyai semangat dan gairah dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji secara statistik, maka diketahui Semangat Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Ini mengandung makna bahwa dengan Keterlibatan Kerja, Rasa Kebersamaan, hubungan Spiritual serta Pengalaman Mistis yang baik maka akan dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai. Hal ini dapat terlaksana karena :

- a. Keterlibatan Kerja pegawai yang baik dilihat dalam bentuk pegawai selalu percaya bahwa mereka memberikan kontribusi kepada orang lain dan pekerjaan tersebut dapat bermakna bagi orang lain dan pekerjaan.
- b. Rasa Kebersamaan yang baik bagaimana pegawai mempercayai rekan kerjanya dan juga menjaga rasa kerassamaan sesama rekan kerja.
- c. Hubungan Spiritual yang baik dimana pegawai berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.

- d. Pengalaman Mistis yang baik yaitu dimana seorang pegawai mempunyai pengalaman yang baik dengan kondisi yang baik dan energi yang positif dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini berarti bahwa semakin baik semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi maka kepuasan kerja Pegawai baik sebaliknya jika semangat kerja pegawai turun maka kepuasan kerja pegawai buruk. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.s Sanjangbati (2013). Dan penelitian yang dilakukan oleh M.Al Musadieg, Ika Rahana (2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Semangat Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, artinya bahwa semakin baik semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semangat kerja seorang pegawai dapat dilihat dari keterlibatan Kerja dalam memberikan kontribusi kepada orang lain dan pekerjaan, rasa kebersamaan dimana pegawai

mempercayai rekan kerja yang baik dan menjaga rasa kebersamaan sesama rekan kerja, hubungan spritual dimana pegawai berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri, pengalaman mistis dimana pegawai mempunyai pengalaman

yang baik dengan kondisi yang baik dan energi yang positif dalam melakukan pekerjaannya maka akan memberikan Semangat kerja yang baik dan kepuasan kerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Anoraga. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Anoraga, (1995). *Psikologi Industri dan sosial*. Rineka Cipta: Jakarta
- Arif, Lukman., & Kriswibowo, Arimurti. 2018. *Birokrasi*. Banyumas: Sasanti Institute
- Ashmos, DP, & Duchon, D. (2000). *Semangat di tempat kerja: Sebuah konseptualisasi dan ukuran*. *Jurnal Manajemen Inquiry*, 9, 134-145.
- Adnyani (2008), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud*, E Journal, Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Alex S. Nitisemito (2009:97). *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Aziri. (2011), *Job Satisfaction: A Literature Review*, *Management Research And Practice*, Vol.3, Issue 4, pp. 77 – 86. Retrieved from <http://mrp.ase.ro/>
- Ardana, I komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (Spector1975), *Development of the Job Diagnostic Survey*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.2, pp.159-170. Retrived from <http://www.jwalkonline.org/>
- Johan, 2005. *semangat kerja pegawai*, *Jurnal Sains dan Inovasi*, 1(1):h:18- 22.
- Krishnakumar & Neck, (2002). “Apa,” “mengapa” dan “bagaimana” spiritualitas di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Manajerial*, 17, 153-164.
- Kinjerski, VM, & Skrypnek, BJ (2004). *Defining semangat di tempat kerja: Mencari kesamaan*. *Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi*, 17, 26-42.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, BJ (2006). *Mengukur Pengembangan tak berwujud dari semangat pada kala Kerja*. Dalam KM Weaver (Ed.), *Prosiding pertemuan tahunan enam puluh lima dari Akademi Manajemen*. Diperoleh 28 Juli 2008, dari Kaizen situs Web Solutions: <http://www.kaizensolutions.org/sawscale.pdf>.
- Kanwar. 2009. *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry*. *The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.

- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D, 2017, Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Dinamika Governance*, 7(2)
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta : Andi.
- Mitroff, II, & Denton, EA (1999). *Sebuah pelajaran spiritualitas di tempat kerja*. MIT Sloan Management Review, 40 (4), 83-92.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Conde mi, B. (1999). *Semangat dan masyarakat di Southwest Airlines: Sebuah investigasi dari model berbasis nilai-nilai spiritual*. *Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi*, 12, 221-233.
- Mitroff, I. and Denton, E. (1999) *A study of spirituality in the workplace*, *Sloan Management Review*, 40(4),83-92.
- Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Milliman, Czaplewski, & Ferguson, (2003). *spiritualitas di tempat kerja dan sikap kerja karyawan: Penilaian empiris eksplorasi*. *Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi*, 16, 426-447.
- M. As'ad, (dalam Misran, 2004: 1). *Psikologi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty.
- Moekijat, (2006), *Sumber Daya Manusia, Bandung: Pioneer Jaya*.
- Moekijat (2010:131). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta 2010.hal 131.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Gadjha Mada University Press.
- Nurmansyah, SR, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- P. Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. BenyaminMolan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cermelang.
- P. Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2007). "*Perilaku Organisasi*". Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Spector, Paul E, (1985). *Measurement of Human Service Satisfaction Survey*. American Journal of Community Psychology, Vol. 13.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes and Consequences Thousand Oaks*. California: Sage Publication
- Siagian (2009:87). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode penelitian sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Bandung : Alfabeta.