

**PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
INSPEKTORAT KOTA SUNGAI PENUH**

**Deo Ilham Fikri, Mat Ramawi, Pebi Julianto
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

Email:
deoilhamfikri@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan banyaknya permasalahan yang peneliti temukan dilapangan, maka perlu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang lebih penting dan fokus yaitu Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh. Dari perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah untuk: 1. Mengetahui Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan. 2. Mengetahui Besar Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan. 3. Mengetahui Variabel Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kepuasan Pegawai di Antara Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja.

Keyword: Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pengamatan awal penulis berkaitan dengan kepuasan kerja, maka ditemui fenomena sebagai berikut :

1. Didalam laporan Absen Pegawai rata-rata pegawai hadir tepat waktu, namun seringkali setelah mengisi absen pegawai meninggalkan kantor dan kembali disaat absensi jam pulang.
2. Kurangnya kesediaan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kurangnya kepuasan kerja yang diperoleh pegawai, akibat beban kerja yang tidak merata.
4. Masih ditemui pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan tidak mentaati aturan yang berlaku.

Sementara itu fenomena yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang dilakukan pegawai seringkali dianggap menjadi beban bukan sebagai kewajiban, sehingga kurangnya kepuasan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Promosi terhadap pegawai seringkali berdasarkan kedekatan pegawai dengan atasan, bukan berdasarkan prestasi atau keahlian pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang bagi pegawai lain.
3. Kurangnya perhatian atasan langsung terhadap hubungan diantara para pegawai.
4. Kondisi kerja pegawai yang kurang baik, sehingga pegawai kurang atraktif dan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa di satu pihak kebijakan pemberian TPP untuk PNSD di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja aparaturnya; namun kenyataannya menunjukkan kurangnya kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan tersebut diatas menarik untuk dikaji melalui penelitian, sehingga dalam penulisan proposal ditetapkan tema/judul penelitian yaitu **“Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh”**.

1. 2. Identifikasi masalah

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terdapat beberapa permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh Pegawai Inspektorat Kota Sungai Penuh diantaranya :

1. Belum Optimalnya Kepuasan Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas, indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat capaian sasaran kerja masing-masing anggota.
2. Belum berjalannya kerjasama yang baik antar Pegawai, dan terjadi ketidak kompakkan antara sesama Pegawai dalam melaksanakan tugas, dan sering terjadi perbedaan pendapat serta pembagian tugas yang tidak merata.

3. Sering terlambatnya anggota masuk kerja dengan alasan pemantauan kegiatan di lapangan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan ?
2. Berapa Besar Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan?
3. Variabel Manakah Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kepuasan Pegawai di Antara Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja?

1.4. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam :

1. Mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan, khususnya mengenai konsep dan teori-teori yang berhubungan dengan Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai dan Semangat Kerja serta pengaruhnya dengan Kepuasan Kerja.
2. Untuk menambah wawasan bagi penulis dan sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Nusantara Sakti Sungai Penuh.

1.5. Manfaat Praktis

Dengan dilaksanakan penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi :

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan dapat berguna bagi Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh dalam hal pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan kerja.
2. Diharapkan berguna bagi pihak lain yang akan berkepentingan dan berkemungkinan akan mengadakan penelitian lebih lanjut.
3. Diharapkan dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Akademis.

II. LANDASAN TEORI

Konsep Tambahan Perbaikan Penghasilan

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, mata uang rupiah terus mengalami depresiasi terhadap mata uang Rupiah. Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa

sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana.

Sistem penggajian ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*). Bentuk korupsi tersebut adalah dengan melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Kenyataan bahwa gaji PNS tidak memadai menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku korupstif PNS. Demikian pula, sikap toleransi PNS terhadap lingkungan kerja yang korup menjadi semakin meluas di seluruh Indonesia, seiring berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia merupakan salah satu Negara yang terkorup di dunia sehingga harus segera dicarikan solusinya.

Kebijakan pemberian honorarium kepada PNS yang selama ini dilakukan hanya terbatas kepada PNS yang terlibat pada kegiatan proyek, pada unit kerja teknis tertentu justru menimbulkan ketimpangan dan berpotensi menyulut kecemburuan antar PNS. Kondisi tersebut mengakibatkan demotivasi kerja bagi sebagian besar PNS. Usaha telah dilakukan oleh beberapa pemerintah dalam mencari solusi untuk mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Cara yang diterapkan yaitu dengan memberikan kompensasi Tambahan tambahan penghasilan secara merata kepada seluruh pegawai.

Berdasarkan Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi: “Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja”. Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi untuk memberikan Tambahan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja.

Indikator Tambahan Perbaikan Penghasilan

Menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015.124), indikator pembayaran Tambahan Perbaikan Penghasilan yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

a. Sistem Waktu

Dalam Sistem Waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil

yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito dalam jurnal Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya oleh Didit Darmawan, semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Nitisemito dalam Toni Kasra (2015: 28), Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena :

- (1) Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- (2) Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
- (3) Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja,

semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.

- (4) Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.
- (5) Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan.

1.14. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Toni Kasra (2015: 24), Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi
Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama
Dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja
Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan
Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Kemudian Nitisemito dalam Toni Kasra (2015:35) mengatakan, indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan pemogokan. Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu disiplin, kerjasama, dan kepuasan kerja. Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan

dengansenang hati. Karyawan yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Dharma (1999:131) menjelaskan bahwa, “Kepuasan Kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Hasibuan (2002:105) berpendapat bahwa “Kepuasan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya Siagian (2008:145), “Kepuasan Kerja ditinjau dari segi berperilaku adalah kepribadian seseorang yang menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja”.

Pengertian lain tentang prestasi disebutkan oleh Dharma (1999:1): ”Kepuasan Kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Sedangkan Komaruddin (2000:33) menyatakan bahwa:

1. Secara umum prestasi mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
2. Prestasi mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari beberapa pengertian Kepuasan Kerja di atas, terdapat kesamaan substansi bahwa Kepuasan Kerja mengacu kepada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthan dalam Sopiah (2008:171) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
Merupakan sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja.
2. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji
3. Supervisi
Supervisi mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kelompok kerja
Bagi kebanyakan pegawai atau karyawan, kerja juga butuh interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah, dan mampu bekerja secara kelompok serta mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai.

5. Kondisi kerja

Keadaan atau suasana di tempat kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bila kondisi kerjanya baik, bersih, atraktif, nyaman, maka pegawai merasa mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

III. METODE PENELITIAN

Skala *Likert*

Data diperoleh dari instrumen penelitian maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 1. Sangat Setuju(SS) | Skor 5 |
| 2. Setuju (S) | Skor 4 |
| 3. Netral (N) | Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju(TS) | Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor 1 |

Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2011:90) Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS versi 16.⁰⁰. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
b1 b2 : Koefesien regresi masing-masing variabel.
X1 : Tambahan Perbaikan Penghasilan
X2 : Semangat Kerja
a : Konstanta

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- KD = Koefesien Determinasi
r = Koefisien Korelasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Sungai Penuh

Untuk mengetahui Pengaruh Tambahan perbaikan penghasilan dan Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor inspektorat Kota sungai penuh digunakan Persamaan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel hasil uji *Coefficients* berdasarkan output SPSS Versi 19 terhadap variabel-variabel *independent* yaitu Tambahan perbaikan penghasilan dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor inspektorat Kota sungai penuh seperti terlihat pada tabel berikut :

Hasil analisis persamaan Regresi Linear Berganda pengaruh Tambahan perbaikan penghasilan (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.389	3.682		.920	.365	-4.153	10.932			
Tambahan perbaikan penghasilan	.913	.142	.716	6.436	.000	.622	1.204	.949	.772	.382
Semangat Kerja	.038	.147	.284	3.256	.001	-.263	.339	.869	.048	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Berdasarkan pada tabel 3.1 diatas, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,389 dan koefisien regresi b1 sebesar 0,913 sedangkan koefisien regresi b2 sebesar 0,038. Nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b1 dan b2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut :

$$Y = 3,389 + 0,913 X_1 + 0,038 X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan diatas adalah :

1. Nilai dari $a = 3,398$ adalah nilai konstanta, artinya jika dianggap tidak ada Tambahan perbaikan penghasilan (Tambahan perbaikan penghasilan = 0) dan Semangat kerja (Semangat kerja = 0) maka Kepuasan pegawai adalah sebesar 3,389.
2. Nilai $b_1 = +0,913$ artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi peningkatan dari Kepuasan Pegawai, jika Tambahan perbaikan penghasilan dinaikkan 100% maka Kepuasan Pegawai akan meningkat sebesar 91,3%.
3. Nilai dari $b_2 = + 0,038$ artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi kenaikan dari Kepuasan Kerja Pegawai, jika Semangat kerja dinaikkan 100% maka Kepuasan pegawai akan meningkat sebesar 3,8%.

Koefisien Determinasi (KD)

Dipakai untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara Simultan maupun secara parsial.

Besar Pengaruh secara simultan (bersama-sama)

Untuk mengetahui besar pengaruh Tambahan perbaikan penghasilan dan Semangat kerja terhadap Kepuasan pegawai secara simultan (bersama-sama) dapat dijelaskan pada tabel 3.2 dibawah ini :

Hasil Analisis besar Pengaruh Variabel Tambahan perbaikan penghasilan (X1) dan Semangat kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.949 ^a	.901	.894	.864	.901	127.758	2	28	.000	1.511

a. Predictors: (Constant), Tambahan perbaikan penghasilan, Semangat kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (KD) *R Square* sebesar 0,901 (adalah pengkuadratan dari nilai Koefisien Korelasi 0,949). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kepuasan pegawai yang bisa dijelaskan variabel bebas yaitu Tambahan perbaikan penghasilan dan Semangat kerja sebesar 90,1% berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 8,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Besar Pengaruh secara Parsial

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel Tambahan perbaikan penghasilan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan besar pengaruh Semangat kerja

(X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial (satu-satu) maka dapat dijelaskan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui program SPSS pada tabel 4.3 dibawah ini :

Hasil Analisis Besar Pengaruh Tambahan perbaikan penghasilan dan Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.389	3.682		.920	.365	-4.153	10.932			
Tambahan perbaikan penghasilan	.913	.142	.716	6.436	.000	.622	1.204	.949	.772	.382
Semangat kerja	.038	.147	.284	3.256	.001	-.263	.339	.869	.048	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output SPSS diatas, tampak bahwa dari hasil perhitungan nilai Beta (Koefisien Determinasi) sebesar 0,716 (adalah merupakan nilai Koefisien Korelasi). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kepuasan Kerja pegawai yang bisa dijelaskan variabel bebas (X1) yaitu Tambahan perbaikan penghasilan sebesar 71,6% berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 28,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan besar pengaruh untuk variabel Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Beta (Koefisien Determinasi) sebesar 0,284 (adalah merupakan nilai Koefisien Korelasi). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variabel Kepuasan Kerja yang bisa dijelaskan variabel bebas (X2) yaitu Semangat kerja sebesar 28,4% berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis t (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji signifikansi pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel *independent* (Tambahan perbaikan penghasilan dan

Semangat kerja) terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor inspektorat Kota sungai penuh, maka dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut :

Hasil ringkasan uji t pengaruh Tambahan perbaikan penghasilan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.389	3.682		.920	.365	-4.153	10.932			
Tambahan perbaikan penghasilan	.913	.142	.716	6.436	.000	.622	1.204	.949	.772	.382
Semangat kerja	.038	.147	.284	3.256	.001	-.263	.339	.869	.048	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.4 dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 6,436 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($\alpha = 0,05 > 0,00$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,436 > 2,069$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Tambahan perbaikan penghasilan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor inspektorat Kota sungai penuh.

Sementara itu berdasarkan tabel 4.4 diatas dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} 3,256 dengan tingkat signifikansi 0,00 ($\alpha = 0,05 > 0,00$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,256 > 2,069$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor inspektorat Kota sungai penuh.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* nya. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pengaruh Variabel Tambahan perbaikan penghasilan (X1) dan Semangat kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.540	2	95.270	127.758	.000 ^a
	Residual	20.880	28	.746		
	Total	211.419	30			

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Tambahan perbaikan penghasilan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel Anova diatas maka dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 127,758 sehingga dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $127,758 > 42,793$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Tambahan perbaikan penghasilan dan Semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor inspektorat Kota sungai penuh.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Jurnal ini. Serta terima kasih kepada semua pihak yang telah ikut membantu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 1995, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeliono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothi. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalialia, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personalialia, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Undang-Undang No 43 tahun 1999, tentang perubahan atas UU nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pengeolaan Keuangan Daerah Khususnya yang tercantum pada asal 39.
- Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006.