

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi Oleh:

Lusri Indrawaty

01011281823066

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPAREHENSIF

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN OGAM ILIR

Disusun Oleh:

Nama : Lusri Indrawaty
NIM : 01011281823066
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan
Tanggal

01 - Oktober - 2022

Dosen Pembimbing
Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal

20 - September - 2022

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

15-11-22 AF

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN OGAN ILIR**

Disusun Oleh:

Nama : Lusri Indrawaty
NIM : 01011281823066
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 04 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 05 November 2022

Ketua,


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001


Anggota
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lusri Indrawaty
NIM : 01011281823066
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 4 November 2022

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 4 November 2022

Pembuat pernyataan



Lusri Indrawaty
01011281823066

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya lah saya dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir**. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh penelitian skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

Mengingat keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulisan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang. Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Allah S.W.T atas petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis.
2. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji seminar proposal skripsi yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.

9. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen penguji ujian komprehensif yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama Perkuliahan.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Univeristas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
12. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak Helmi dan Mbak Ambar yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
13. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Zaidan Sulaiman, S.Sos (Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir), yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
15. Keluarga penulis yaitu kedua orang tua yakni Bapak Asmadi, Ibu Umilah, serta saudara kandung saya, yang selalu memberikan semangat dan mendoakan serta mendukung penulis baik secara moral ataupun secara material.
16. Sahabat-sahabat saya terima kasih sudah menghibur, menemani, menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam proses penyusunan skripsi ini.

17. Sahabat seperjuangan saya terima kasih sudah berusaha bersama selama menyelesaikan penulisan saya, serta menemani, menghibur, memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.
18. Teman-teman Manajemen angkatan 2018 kampus Indralaya dan Palembang yang telah berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan.
19. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.

15-11-22 AF

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN OGAN ILIR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan sampel berjumlah 58 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja*

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON WORK SPIRIT OF EMPLOYEES OF POPULATION OFFICE AND CIVIL REGISTRATION OF OGAN ILIR REGENCY

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on work spirit of employees in the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency. The populations in this study were all employees of the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency. This research used saturation sampling method, for 58 respondents. The data in this study were collected using a questionnaire method. The analysis technique used was simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that job satisfaction had a positive and significant effect on work spirit of employees of the Population and Civil RegistrationOffice of Ogan Ilir Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Work Spirit

Advisor I



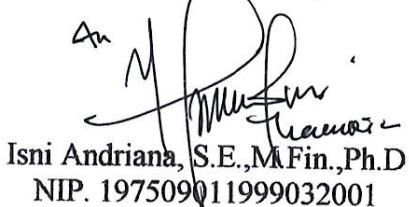
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Approved by,
Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Lusri Indrawaty
NIM : 01011281823066
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN OGAM ILIR

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setujui untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199903200

RIWAYAT HIDUP

Nama : Lusri Indrawaty
NIM : 01011281823066
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Kayuagung / 11 Juni 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komp. Mutiara Indah 1 Blok, C/4
Indralaya, Ogan Ilir.
Alamat Email : lusiindrawaty@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 23 Indralaya
- SMP : SMPIT Raudhatul Ulum
- SMA : SMA Negeri 6 Palembang

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.2. Kepuasan Kerja.....	9
2.2.1. Pengertian.....	9
2.2.2. Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.2.3. Aspek Kepuasan Kerja.....	11
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	12
2.3. Semangat Kerja.....	13
2.3.1. Pengertian.....	13
2.3.2. Indikator Semangat Kerja	14
2.3.3. Ciri-Ciri Semangat Kerja	15
2.3.4. Faktor Yang Memengaruhi Semangat Kerja.....	16

2.3.5.	Tanda Semangat Kerja Yang Rendah	17
2.4.	Hubungan Variabel Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja	18
2.5.	Penelitian Terdahulu	19
2.6.	Kerangka Konseptual.....	26
2.7.	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28	
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2.	Rancangan Penelitian.....	28
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1.	Jenis Data	29
3.3.2.	Sumber Data.....	29
3.4.	Populasi dan Sampel.....	29
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.	Uji Instrumen	31
3.6.1.	Validitas	31
3.6.2.	Reliabilitas.....	31
3.6.3.	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	32
3.7.	Teknik Analisis	32
3.7.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana	32
3.7.2.	Uji Korelasi (r)	33
3.7.3.	Uji Determinasi	33
3.7.4.	Uji t.....	34
3.8.	Definisi Operasional	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1.	Profil Objek Penelitian.....	37
4.1.2.	Visi dan Misi	38
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	39
4.2.	Hasil Penelitian	39
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden.....	39
4.3.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	42
4.3.1.	Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)	42

4.3.2.	Analisis Deskripsi Variabel Semangat Kerja (Y)	48
4.4.	Uji Instrumen Penelitian	52
4.4.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	52
4.4.2.	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	54
4.5.	Hasil Uji Statistik.....	55
4.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.5.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)....	56
4.6.	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	58
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1.	Kesimpulan	63
5.2.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021	3
Tabel 1.2 Daftar Jabatan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021.....	3
Tabel 1.3 Daftar Gaji Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir 2021.....	4
Tabel 1.4 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dilihat dari Absensi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir pada Januari-Desember 2021	5
Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021	30
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	31
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	40
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X)	43
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X)	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja (Y)	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	54
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	57
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Uji r (Koefisien Korelasi) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	73
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	81
Lampiran 4 Analisis Linier Sederhana dan uji Hipotesis (Uji t).....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas tenaga kerja menentukan kesuksesan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk dapat membantu tercapainya tujuan organisasi adalah manusia, karena dapat memprediksi dan menetapkan kesuksesan atau ketidaksuksesan suatu strategi dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Kualitas tenaga kerja juga memiliki kemampuan besar untuk mencapai visi dan misi organisasi agar dapat bersaing secara global. Dalam suatu organisasi jika tenaga kerja tidak melaksanakan perannya dengan baik maka tidak mempunyai arti apapun, walau fasilitas yang ada di organisasi tersebut sudah canggih serta modern. Kualitas tenaga kerja yang baik dapat dilihat dari semangat kerja yang ada pada diri setiap individu. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan semangat kerja adalah dengan menumbuhkan rasa kepuasan kerja.

Luthans (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran pegawai mengenai hasil yang diterimanya dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat memengaruhi terciptanya pegawai yang berkualitas, karena kepuasan menimbulkan rasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya kepuasan kerja membuat pekerja merasa pekerjaan mereka merupakan hal yang menyenangkan sehingga menimbulkan rasa semangat kerja dan menciptakan hasil yang optimal. Kinerja para pegawai dapat juga dilihat dari semangat kerja yang

dimilikinya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai atau sekelompok orang dengan memberikan kepuasan kerja.

Semangat kerja pegawai dapat menjadi salah satu penilaian kinerja suatu organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan individu untuk menyelesaikan apa yang mereka kerjakan dengan baik dan mentaati peraturan agar dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal, keinginan, dan kesenangan yang besar dalam melakukan pekerjaan. Semangat kerja yang relatif tinggi menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang berkualitas, karena pegawai yang merasa puas akan membuat pekerja nyaman, produktif dalam melakukan pekerjaan dan tidak melanggar peraturan yang dibuat organisasi, sedangkan apabila pegawai memiliki semangat kerja yang rendah sering menimbulkan masalah seperti tidak disiplin, bosan bekerja, dan lainnya. Semangat kerja yang tinggi atau rendah sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Ilir yang tugasnya membantu dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi dalam bidang pelayanan dalam mengurus administrasi kependudukan dan pencatatan sipil wilayah Kabupaten Ogan Ilir yang mana sangat membutuhkan tenaga kerja berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat membentuk semangat

kerja pada pegawainya. Semangat kerja diharapkan dapat membuat pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Organisasi juga diharapkan berusaha untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja bagi para tenaga kerja agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan menciptakan perasaan menyenangkan dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Keterangan	Jumlah Pegawai
Pegawai Negeri Sipil	26
Honorar	32
Total Keseluruhan	58

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir 2021 adalah 58 pegawai, dengan 26 Pegawai Negeri Sipil dan 32 Pegawai Honorar.

Tabel 1.2 Daftar Jabatan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	1
4.	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1
5.	Kabid Pemanfaatan dan Inovasi Pelayanan	1
6.	Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	1
7.	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
8.	Kasubbag Perencanaaan	1
9.	Kasubbag Keuangan	1
10.	Kasi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian	1

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
11.	Kasi Kelahiran	1
12.	Kasi Perkawinan dan Perceraian	1
13.	Kasi Pendataan Penduduk	1
14.	Kasi Identitas penduduk	1
15.	Kasi Pindah Datang Penduduk	1
16.	Kasi Kerja Sama	1
17.	Kasi Inovasi Pelayanan	1
18.	Kasi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	1
19.	Kasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	-
20.	Kasi Tata Kelola dan SDM Tekno, Info dan Komunikasi	1
21.	Kasi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan	1
22.	Staf	6
23.	Operator dan Petugas Register	32
Jumlah		58

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Berdasarkan dari tugas dan beban kerja yang pegawai dapatkan tentunya pegawai menuntut imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Gaji merupakan salah satu balas jasa untuk pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir berdasarkan pangkat (golongan) dan honorer 2021.

Tabel 1.3 Daftar Gaji Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir 2021

No.	Gaji	Jumlah (Orang)
1.	Golongan II a-d lebih dari 2 juta - 3,5 juta	0
2.	Golongan III a-d lebih dari 3 juta - 5 juta	21
3.	Golongan IV a-c lebih dari 5 juta	5
4.	Honorer 2 juta	32
Jumlah		58

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa gaji yang diberikan untuk pegawai honorer tergolong rendah karena di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), yang

tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar sehingga tidak terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai yang mana sebagian dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah pegawai honorer.

Tabel 1.4 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir pada Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Tidak Hadir (Orang)	Persentase (%)
Januari	58	6	10,3
Februari	58	9	15,5
Maret	58	12	20,7
April	58	16	27,5
Mei	59	0	0,0
Juni	59	10	17,0
Juli	59	20	33,9
Agustus	59	14	23,7
September	58	0	0,0
Oktober	58	0	0,0
November	58	20	34,4
Desember	58	20	34,4

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Ogan Ilir 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui tingkat absensi pada pegawai relatif tinggi, setiap bulannya banyak pegawai yang tidak hadir. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya gaji honorer sebagai mayoritas pegawai diduga menyebabkan adanya ketidakpuasan dan kurangnya semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Tidak terpenuhinya kepuasan kerja bagi pegawai mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, banyak pegawai yang beban tanggung jawab pekerjaan mereka kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga merasa kurang puas akan pekerjaan mereka sendiri. Semangat kerja sangat penting bagi seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi bisa membuat lancarnya jalan dalam mencapai tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan semangat kerja salah satunya adalah dengan menciptakan rasa kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Kepuasan kerja memberikan rasa emosional positif yang sangat berpengaruh baik terhadap produktifitas organisasi karena dapat menciptakan pegawai yang disiplin dan mentaati peraturan yang dibuat oleh organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Dari Penelitian terdahulu yang dilakukan Sudibya & Sudharma (2017) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Pratama et al. (2017) menyatakan kepuasan kerja, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan, penelitian (Ii, 2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga menunjukkan bahwa masih adanya kesenjangan (*gap*) dari hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penelitian ini menarik karena melihat bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi semangat kerja. Oleh karena itu, peneliti mengajukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

1.4. Manfaat Penelitian

2.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi untuk peneliti berikutnya dalam bidang sumber daya manusia, serta penelitian ini juga diharapkan dapat berguna dalam menambah sumbangannya untuk dunia pendidikan.

2.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu tentang kualitas sumber daya manusia, implementasi teori yang berhubungan dengan usaha agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir manfaat untuk meningkatkan semangat kerja dan sebagai bahan evaluasi dalam kinerja manajemennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (Djp) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung Rizky Andini 1 , Badia Perizade 2 , & Agustina Hanafi 3.* 1, 35–44.
- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p97-104>
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* /, 2(2), 142.
- Faruk. (2020). Sampul JPDK Vol. 5 No. 1 , 2020. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan*, 5(1), 0. <https://doi.org/10.47435/jpdk.v5i1.305>
- Ghazali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Ii, L. J. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt . Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah , TBK M . Ardi Nupi Hasyim , Widya Astuti , Nurul Fadhila , Sukma Jaya Artha Institut Manajemen Koperasi Indonesia Penelitian .* 13(02), 225–230.
- Jewell dan Siegall. (2018). *Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari*. Penerbit Arcan.
- Kahpi, H. S., Abidin, Z., Aqino, R., & Guli, G. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Plup And Paper TBK. *PUBLIK Journal Ekonomi Dan Publik*, 16(2), 117–125. www.newvantage.com
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect

of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>

Karsini, Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.

Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*.

Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers ' Work Performance in MTs Nurul Huda. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 108–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>

Lie, T. F. S. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.

Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyajarta: Andi Offset.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

Mathis, & J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia* (Edisi Dela). Ghilia Indonesia.

Obi, J. N., Sajuyigbe, A. S., & Peter, F. O. (2021). Effect of Corporate Restructuring on Employee Morale: Evidence from Airtel Nigeria Limited. ... of *Business And....*, 9(1), 27–36. <http://ojs.sampoernauniversity.ac.id/index.php/JOBE/article/view/133>

Pratama, F., Ningsih, D., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1030–1044.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

Riyanto, S. (2017). Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in Mentari School Bintaro (MSB). *Target*, 83, 91.

<https://doi.org/10.21276/sb.2017.3.3.2>

- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti dan Hidayat, S. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Mandar Maju.
- Sekaran. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6). Salemba Empat.
- Semangat, T., Karyawan, K., Pt, P., & Hyun, S. (2018). *Pengaruh Insentif , Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Indonesia Di Pasuruan Abstrak i Pendahuluan*. 4(1).
- Sinaga, R., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Warta, W. (2018). The Effect of Work Stress, Work Conflict, and the Work Environment on Work Spirit in Employees Pratama Tax Service Office (KPP) Binjai. *International Journal of Nusantara Islam*, 6(2), 208–220. <https://doi.org/10.15575/ijni.v6i2.11764>
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suryantoro, I., Amin, M. M., & Chiar, M. (2018). The Effect of Compensation and Motivation to Spirit at Work of Elementary School Teachers in Hulu Sungai Sub-District of Ketapang Regency. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 3(2), 288. <https://doi.org/10.26737/jetl.v3i2.766>
- Tanacha P. Sianturi, I., & Maria Silaen, S. (2021). the Influence of Communication and Compensation Toward Spirit At Work of Universitas Negeri Jakarta Lecturer. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 603–617. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.884>
- Taufik Rahman. (2017). Web : [https://jurnal.stiatablong.ac.id](https://jurnal.stiatabalong.ac.id). *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 345–367.
- Wexley, K.N., & Yukl, L. . (2018). *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (Richad D. Irwin (ed.)).