

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI

Muhatir Muhamad¹, Emma Lilianti², Erdiansyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ater0813@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, emmaliliantiok@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, erdiansyahhh@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of occupational satisfaction and working environment on the work spirit of OKI District Education officer. The method of research used is quantitative research method, with the population of all employees of the South Sumatera provincial trade office amounted to 59 employees. The samples used in this study use saturated sampling techniques so that the sample obtained as much as 59 employees. Data collection techniques are performed with observations and questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression analyses, coefficient of determination, T test hypothesis testing and F test.

The results of this study can be noted that the value of double linear regression equation $Y = 16,012 + 0.374 X_1 + 0.275 X_2 + E$. The result of the coefficient of determination showed R Square value of 0.205 or 20.5%, meaning contribution of donation influence work satisfaction (X1) and work Environment (X2) on employee morale (Y) of 20.5%. Testing results of T-Test hypothesis work satisfaction (X1) to the spirit of work officers (Y) obtained significant value $0.008 < \alpha$ significant 0.05 then can be deduced in partial there is a significant influence between job satisfaction on the work spirit at the trade service of South Sumatera province. Test results of the T-Test hypothesis of job satisfaction (X2) on the spirit of work (Y) obtained a significant value of $0.021 < \alpha$ significant 0.05 can be deduced in partial there is a significant influence between job satisfaction on the working spirit at the OKI District Education Office. F test hypothesis test results obtained significant value $0.002 < \alpha$ 0.05 then the H_a (alternate hypothesis) hypothesis was received and H_o (zero hypothesis) was rejected, then it could be concluded that there was a significant influence between the job satisfaction and the working environment of the working spirit at the OKI District Education Office.

Keywords: Job Satisfaction, Working Environment, Employee Morale.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 59 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 59 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 16.012 + 0,374 X_1 + 0,275 X_2 + e$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,205 atau 20,5% artinya kontribusi sumbangan pengaruh Kepuasan kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) sebesar 20,5%. Hasil pengujian hipotesis uji t Kepuasan kerja (X_1) terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan $0,008 < \alpha$ signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil Pengujian hipotesis uji t Kepuasan kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) diperoleh nilai signifikan $0,021 < \alpha$ signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten OKI. Hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh nilai signifikan $0,002 < \alpha$ 0,05 maka hipotesis H_a (Hipotesis alternatif) diterima dan H_o (Hipotesis nol) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Nurbudiyani (2016:10), berpendapat Semangat kerja adalah kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik, apabila para pekerja nampak senang, optimis, ramah tamah, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi/baik, sebaliknya apabila mereka tampak tidak puas lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, pesimis maka reaksi-reaksi ini menunjukkan adanya semangat yang rendah/tidak baik". Sedangkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan cenderung menimbulkan berbagai permasalahan yang ada seperti malas dalam bekerja, kurang disiplin, cepat merasa bosan dalam bekerja dan sebagainya.

Berkaitan dengan semangat kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya Sinambela (2016:308), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai antara lain adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat terwujud apabila kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai yang terus meningkat, tingkat kemangkira, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Karena apabila seorang pegawai merasa senang atau puas dalam bekerja maka akan membuat pegawai tersebut betah di kantor/perusahaan, lebih giat dalam bekerja dan lebih mematuhi peraturan yang ada.

Lingkungan kerja yang baik juga akan sangat mendukung peningkatan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun lingkungan kerja fisik yang baik seperti : tata ruang yang baik, cahaya ruangan yang cukup udara yang sejuk, warna dinding ruangan yang cukup, udara sejuk peralatan kantor yang tertata rapi dengan baik, serta suasana yang tenang akan membuat pegawai lebih betah di kantor/perusahaan dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Demikian juga dengan lingkungan sosial, apabila hubungan kerja terjalin dengan baik, komunikasi lancar dan suasana kekeluargaan dapat tercapai maka pegawai akan bekerja dengan penuh semangat.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan/pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan/instansi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Dinas Pendidikan Kabupaten OKI, sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang membantu pemerintahan kabupaten OKI yang bergerak dalam bidang pendidikan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu untuk mewujudkannya diperlukan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI, terlihat ada beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kerja, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan kantor, maupun yang sering keluar kantor pada saat jam kerja ada beberapa

pegawai yang kurang bersemangat dan kurang maksimal dalam bekerja dan pulang sebelum waktunya. Hubungan komunikasi antar sesama pegawai yang kurang harmonis, beban kerja yang berat, letak kantor yang dekat dengan jalan raya sehingga menyebabkan banyaknya suara bising kendaraan yang mengganggu, ruangan kantor yang terpisah, menyebabkan komunikasi antara pegawai menjadi kurang baik atau kurang lancar, peralatan kantor yang kurang memadai. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten OKI belum optimal. Mengingat semangat kerja pegawai sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2013:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Suhendi dan Anggara, (2010:192) Menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut Sinambela (2016:301), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

Menurut Sudaryao, dkk (2018:92-93), berpendapat Indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja antara lain:

1. Kemangkiran
2. Keinginan pindah
3. Kinerja karyawan
4. Rekan kerja
5. Kenyamanan kerja karyawan

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Faida (2019:111), berpendapat Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sudaryo, dkk (2018:47), menyatakan definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok).

Menurut Sedarmayanti, (2011:21), mengemukakan, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sedarmayanti (2011:21), menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
3. Kebisingan di Tempat Kerja
4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

5. Keamanan di Tempat Kerja

3. Pengertian Semangat Kerja

Busro (2018:326), berpendapat semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Netisemito (2017:92), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat di harapkan selesai dengan cepat dan lebih baik.

Moekijat (2015:3), semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Menurut Busro (2018:325-326) menyatakan indikator semangat kerja sebagai berikut

1. Suasana kerja
2. Ketelitian dalam bekerja
3. Kegairahan kerja
4. Pekerjaan lebih cepat diselesaikan
5. Produktifitas meningkat

C. METODE PENELITIAN

Sugiyono, (2017:24) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Uji Coba Instrument

a. Uji Validitas

Priyatno (2018:21) Uji validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Pengukuran dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan butir pertanyaan satu kali saja, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama.

c. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019:127), menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

d. Uji Multikolinearitas

Sujarweni (2019:226-227), berpendapat Multikolinieritas berarti hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

e. Uji Heterokedastisitas

Sujarweni (2019:226), menyatakan keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent.

Teknik Analisa Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Sujarweni (2019:227), berpendapat Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan metode perangkat lunak SPSS. Menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Semangat kerja pegawai, dan variabel bebas (X_1) Kepuasan kerja dan (X_2) Lingkungan kerja, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut
Perumusan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Semangat kerja pegawai
- a = Nilai konstanta
- X_1 = Kepuasan kerja
- X_2 = Lingkungan kerja
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2
- e = *Standard error of the estimate*

2) Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:337), menjelaskan koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel nilai korelasi (r) = ($-1 < 0 < 1$).

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berasal diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-).

Contohnya :

- a. Apabila $r = -1$ korelasi negative X dan variabel Y. jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- b. Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, maka terjadi hubungan searah variabel X dan Variabel Y naik, maka variabel Y naik.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Sujarweni (2019:228), berpendapat bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi R^2 mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuannya adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

4) Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2019:161), uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah secara parsial, variabel kepuasan kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

Kriteria penerimaan pengujian menggunakan tingkat signifikansi pada 0,05 yaitu:

- a. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.
- b. Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

5) Uji F (Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2019:228), Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak dependen (Y). Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Semangat kerja (Y).

Kriteria penerimaan pengujian menggunakan tingkat signifikansi pada 0,05 yaitu:

- a. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.
- b. Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Kriteria pengujianya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$, jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X_1). Hasil dapat dilihat dari tabel dibawah ini berikut ini:

a. Hasil Uji validitas Kepuasan kerja (X1)

TABEL HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Pearson correlation r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha =$ 0,05	Kriteria	Keterangan
Kepuasan kerja					
1	Pernyataan 1	0,507	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,345	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,522	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,292	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,523	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,559	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,440	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,551	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,443	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,660	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel Kepuasan kerja (X1) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel Kepuasan Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji validitas Lingkungan kerja (X2)

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Pearson correlation r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha =$ 0,05	Kriteria	Keterangan
Lingkungan kerja					
1	Pernyataan 1	0,766	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,630	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,561	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,711	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,539	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,686	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,412	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,440	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,643	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,667	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel Lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai rhitung > rtabel berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel kepuasan kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

c. Uji validitas Semangat Kerja (Y)

**TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)**

No	Pernyataan	Pearson correlation r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha =$ 0,05	Kriteria	Keterangan
Semangat Kerja					
1	Pernyataan 1	0,730	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,759	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,456	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,700	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,448	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,548	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,458	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,496	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,729	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,654	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah dengan program SPSS Versi 23

Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel semangat kerja (Y) menunjukkan nilai rhitung > rtabel berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel Semangat Kerja Pegawai telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* (α), apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka indikator atau kuesioner tersebut reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60, maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Pengujian realibilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

a. Uji Reabilitas Variabel Kepuasan kerja

Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, dimana jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 reliabel sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut :

**TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	10

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Kepuasan kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,619 > 0,60 karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

b. Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, dimana jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 reliabel sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut :

TABEL 4.11
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Lingkungan kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,809 > 0,60 karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

c. Uji Reabilitas Variabel Semangat Kerja

Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, dimana jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 reliabel sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut :

TABEL 4.12
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel diatas pada variabel Semangat kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,802 > 0,60 karena nilai tersebut diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

3. Hasil uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

TABEL 4.13
Hasil Uji Normalitas one simple Kolmogorov-smirnov test pada variabel kepuasan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Semangat kerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Semangat Kerja
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.68	43.03	43.81
	Std. Deviation	3.293	3.873	3.758
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.107	.104
	Positive	.107	.107	.082
	Negative	-.078	-.101	-.104
Test Statistic		.107	.107	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c	.090 ^c	.175 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp Sig 2-tailed) untuk ketiga variabelkepuasan kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.nilai signifikan dengan nilai masing-masing varaibel > 0.05 maka nilai variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIP) maka dapat disimpulkan jika nilai VIF <10 dan nilai tolerance >10 (angka 0,1) maka terjadi multikolinieritas atau sebaliknya. sebagai berikut:

- 1) Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

TABEL 4.14
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS coefficients^a

Model	Collinerity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.992	1.008
Lingkungan Kerja	.992	1.008

a. Dependent Variable: Semangat Kerja*Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23*

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa dari hasil uji multikolinieritas di atas, nilai *tolerance* lebih besar dari 10 (0,1) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dari variabel. Pada variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) nilai *tolerance* sebesar 0,992 lebih besar dari 10. Sedangkan, nilai VIF pada variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sebesar $1,008 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedaditas

Uji heterokedisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan [$r > 0,05$] berarti tidak terjadi heterokedisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan [$r < 0,05$] berarti terjadi heterokedasitas.

TABEL 4.15
UJI HETEROSKEDADISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.400	4.284		1.494	.141
Kepuasan Kerja	.012	.080	.020	.152	.880
Lingkungan Kerja	-.099	.068	-.192	-1.455	.151

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji heteroskedasitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan harus lebih dari 0,05. Dan pada variabel Kepuasan kerja (X_1) nilai signifikan sebesar 0,880 dan variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,151 yang berarti lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskodesitas pada penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data**a. Teknik Analisis Regresi Linie Bergandar**

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang di peroleh dari kuisioner perhitungan statistic yang digunakan dalam analisis linier berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS. 23 Hasil pengolahan data dalam penenletian ini sebagai berikut.

TABEL 4.16
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.012	7.340		2.181	.033
Kepuasan Kerja	.374	.137	.328	2.738	.008
Lingkungan Kerja	.275	.116	.284	2.371	.021

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel Di atas diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16.012 + 0,374 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Keterangan :

Y= Semangat kerja pegawai

a = 16,012

b1 = 0,374

b2 = 0,275

X1 = Kepuasan kerja

X2 = Lingkungan Kerja

E = Standart kesalahan (tingkat error)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari 2 (dua) variabel bebas (b1 dan b2) bertanda positif (+). Bilangan konstan (a) mempunyai nilai sebesar 16,012 menyatakan bahwa jika mengabaikan kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) maka nilai semangat kerja pegawai 16,012. Jadi, tetap ada semangat kerja walaupun nilai X1 dan X2 bernilai nol (0) terhadap Y.

1. Koefisien X₁ menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X₁) berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai. Jika Kepuasan kerja dinaikkan satu satuan maka Semangat kerja pegawai akan naik sebesar 0,374, dan sebaliknya jika Kepuasan kerja diturunkan satu satuan maka Semangat kerja pegawai akan turun sebesar 0,374,. Artinya semakin besar tingkat Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI maka, Semangat kerja akan meningkat. Bahwa hubungannya positif yang artinya apabila Kepuasan kerja naik maka Semangat kerja pegawai akan naik atau meningkat dan sebaliknya jika, Kepuasan kerja turun maka Semangat kerja pegawai akan turun.
2. Koefisien X₂ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai Jika Lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka Semangat kerja pegawai akan naik sebesar 0,275, dan sebaliknya Jika Lingkungan kerja diturunkan satu satuan maka Semangat kerja pegawai akan

turun sebesar 0,275,. Artinya semakin besar tingkat Lingkungan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI maka, Semangat kerja akan meningkat. Bahwa hubungannya positif yang artinya apabila Lingkungan kerja naik maka Semangat kerja pegawai akan naik atau meningkat dan sebaliknya jika, Lingkungan kerja turun maka Semangat kerja pegawai akan turun.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam analisis korelasi yang menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

TABEL 4.17
HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN KORELASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.205	.176	3.411

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data spss ver.23

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai korelasi pada R adalah 0,452 yang berarti hubungan variabel bebas Kepuasan kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) dengan variabel terikat Semangat kerja (Y) adalah **sedang**.

TABEL 4.18
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2013:337)

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

TABEL 4.19
HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.205	.176	3.411

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil pengolahan data spss ver.23

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0.205 atau 20,5% dan sisanya (100% - 20,5%) 79,5 % yang dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena R Square berkisar pada 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka R Square maka semakin kuat angka variabelnya. Seperti diketahui 20,5% Semangat kerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja artinya 79,5% dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

5. Kriteria Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan atau tidak antarvariabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Jika signifikansi $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL 4.20
HASIL UJI T (SECARA PARSIAL)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.012	7.340		2.181	.033
Kepuasan Kerja	.374	.137	.328	2.738	.008
Lingkungan Kerja	.275	.116	.284	2.371	.021

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing- masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut

1. Menguji pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_1)

Hipotesis 1 : Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja Pegawai

Nilai t_{hitung} Kepuasan kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 2,738 sementara untuk t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$, yaitu $59 - 3$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,672. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,738, > 1,672$). Dan sig. $0,008 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja pegawai.

2. Menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai

Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Nilai t hitung kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,371 sementara untuk t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$, yaitu $59 - 3$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,672. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,371 > 1,672$). Dan sig. $0,021 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada Variabel Lingkungan Kerjaterhadap Semangat kerja

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Jika signifikansi $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

TABEL 4.21
HASIL UJI F (SECARA SIMULTAN)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.529	2	83.764	7.201	.002 ^b
	Residual	651.420	56	11.633		
	Total	818.949	58			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 7,201 sementara untuk f_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$ maka didapat f_{tabel} sebesar . Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($7,201 > 3,16$) dan Sig. $0,002$ dapat disimpulkan model regresi ini dapat digunakan. Karena tingkat sig. lebih kecil dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$) bahwa hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan didalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} 0,256. Dari sample sebanyak 59 pegawai. Dari hasil yang didapatkan tersebut didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan (Indikator) Valid.

Dari hasil uji realibilitas Kepuasna kerja, Lingkungan kerja, dan Semangat kerja Pegawai masing-masing memperoleh nilai Cronbach'Alpha sebesar 0,619, 0,809, 0,802. Karena semua nilai tersebut $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable.

Berdasarkan Dari hasil regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,374 dan nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,275 dan nilai konstanta sebesar 16,012. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 16,012 + 0,374X_1 + 0,275X_2 + e$ Artinya apabila Kepuasan kerja (X_1) mengalami

kenaikan 1 satuan, maka nilai Semangat kerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,374. Selanjutnya apabila lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Semangat kerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,275. Adapun pembahasan penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara sender-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil tabel 4.20 Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,738, > 1,672$). Dan signifikan. $0,008 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya itu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Simamora (2015) di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Semangat kerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara sender-sendiri (parsial). Berdasarkan pada tabel 4.20 di atas, variabel Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja memiliki nilai t_{tabel} sebesar 1,672. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,371 > 1,672$). Dan signifikan $0,021 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada Variabel Lingkungan Kerjaterhadap Semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat optimal sehingga mempengaruhi Semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Setiawan dan Chandra (2018) bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 7,201 sementara untuk f_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$ maka didapat f_{tabel} sebesar . Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($7,201 > 3,16$) dan signifikan. $0,002$ dapat disimpulkan model regresi ini dapat digunakan. Karena tingkat signifikan. lebih kecil dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$) bahwa hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI. Penelitian ini mendukung penelitian Nurbudiyani (2016) bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

E. KESIMPULAN

KESIMPULAN

- a. Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} ($2,738$) $>$ t_{tabel} ($1,672$) artinya hipotesis diterima.

- b. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI, Melalui hasil perhitungan yang telah di lakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,021 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,371) > t tabel (1,672 artinya hipotesis diterima.
- c. Secara bersama- sama (*Simultan*) kepuasan kerja(X_1), Lingkungan Kerja(X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai (Y), Dinas Pendidikan Kabupaten OKI. Melalui hasil perhitungan yang telah di lakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan f hitung > t tabel (7,201 > 3,16) artinya hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, riksa. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PRimatexco Indonesia, Batang). Skripsi.* Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumberdaya Manusia.* Prenada Media Group : Jakarta.
- Edison, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta
- FE UPGRI Palembang 2019. Pedoman Penulisan Skripsi Tahun Akademik 2019/2020 FE Universitas PGRI Palembang.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis.* Sidoarjo : Indomedia Media Fustaka.
- Hasanah, Riyunita. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru. Jom Fisip.* Fakultas Ilmu Sosia dan Ilmu Politik Universitas Riau. Februari 2016. Vol. 3, No. 1 .
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik.* Rajawali Pers, Jakarta.
- Moekijat . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan kesembilan. Bandung.: Mandar maju.
- Nitisemito .2017. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nurbudiyani, lin. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Universitas Muhamadiyah Plangkaraya.*Anterior Jurnal. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. Desember 2016. Volulme. 16, Nomor 1.

- Pratama, Hamdila. (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*. Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017 Riau.
- Priyatno, Duwi.2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*.ANDI : Yogyakarta
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Sutjahjo Gandhi. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kerja Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia. Program Studi Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam, Indonesia. 2017. Vol. 1 , (2). 99-112.
- Setiawan, Abdi. 2018. *Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan*. Dosen Fakultas Sosial Sain Universitas Pembangunan Panca Budi. Januari 2018. ISSN:2087-4669. Vol. 8, No.2.
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen sumber Daya Manusia Birokrasi dan Manajemen pegawaiinnegeri sipil*. Cetakan kelima. Bandung.; PT Refika Aditama.
- Siregar, sofyan. 2013. *Statistic parametric untuk untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Fransisca 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru*. *Jom FEKON*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pekanbaru, Indonesia. 2015 Februari. Vol. 2 No. 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Suhendi, hendi dan Anggara. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Sudaryo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*.yogyakarta: Andi
- Sujarweni, V Wiratna. 2019. *Metododologi Penelitian Bisnis dan Eknomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.