

**HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA DI
UPTD TAMAN BUDAYA JAMBI**

Oleh.

Laila Farhat¹, Marnas², Abdul Wahab Daeng³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi

E-mail: ¹lailafarhat241@gmail.com

Abstact

This research aims to determine the influence of employee welfare on employee morale at UPTD Taman Budaya Jambi. This research used a questionnaire with 36 respondents who were UPTD Taman Budaya Jambi employees. From the results of data processing using SPSS, the regression equation model $Y = 9.129 + 0.719X$ was obtained. From the results of data processing, an R Square value (coefficient of determination) was also obtained of 0.816, which means that the influence of the Employee Welfare variable (X) on Employee Work Morale (Y) was 81.6%. This shows that by using the regression model, the independent variable, namely the Employee Welfare variable (X), has an influence on Employee Work Morale (Y) of 81.6% while the remaining 18.4% is explained by other factors or variables not included in the analysis. this regression. From the results of this research, the conclusion is drawn that "Employee Welfare has a significant influence on Employee Work Morale at UPTD Taman Budaya Jambi".

Keywords: *Employee Welfare, Work Morale, UPTD Taman Budaya Jambi*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap perusahaan. Perusahaan dan Pegawai pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, Pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan. Perusahaan juga seharusnya menyadari bahwa kebutuhan Pegawai semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus ini akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai. (Ahyari 2016).

Perusahaan dan Pegawai pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, Pegawai merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga Pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemeliharaan kepada Pegawai nya. Agar Pegawai semangat bekerja, prestasi kerja meningkat, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu bentuk pemeliharaan Pegawai adalah dengan membentuk program Kesejahteraan Pegawai. Kesejahteraan Pegawai menurut UU no 13 Tahun 2003 pasal 1 tentang Ketenaga kerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau 28 keperluan yang bersifat jasmanian dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang

secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan terbagi menjadi dua, yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. (Ishak 2018:202). Kesejahteraan penting untuk diberikan kepada Pegawai, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau Semangat Kerja Pegawai. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan Kesejahteraan Pegawai, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada Pegawai diharapkan dapat memacu Semangat Kerja Pegawai agar semakin meningkat. Dalam tercapainya Semangat Kerja Pegawai yang baik pasti adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dari semangat kerja tersebut, misalnya saja dari faktor kesejahteraan kerja Pegawai. faktor tersebut akan berkaitan dan memberikan kontribusi yang besar dalam rendah dan tingginya Semangat Kerja Pegawai. Sehingga setiap Pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi dan dapat meningkatkan semangat kerja pada organisasi. Karena jika tingkat Semangat Kerja Pegawai yang rendah pasti dalam menjalankan pekerjaan atau aktifitas perusahaan jadi tidak efisien. Semangat kerja adalah “suatu suasana kerja yang bersifat positif pada perusahaan dan dapat terungkap dalam sikap individual atau kelompok yang mendukung semua aspek kerja termasuk didalam ruang lingkungan kerja, kerjasama dengan orang lain secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi”. (Davis 2020:105).

Unit Pelaksana Teknis Daerah Taman Budaya Jambi yang selanjutnya disebut UPTD Taman Budaya Jambi adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah Taman Budaya Jambi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi. Taman Budaya Jambi merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis pada Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Jambi berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2002. Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Taman Budaya Jambi adalah Taman Budaya Jambi mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan dan tugas teknis tertentu yang diberikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam bidang kegiatan pembinaan dan pengembangan seni budaya lokal dan regional di Provinsi Jambi. Adapun kesejahteraan yang diberikan antara lain uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, fasilitas dan pelayanan. Dan didalam aktivitasnya perusahaan menerapkan hubungan antar manusia (Human Relation) dimana hubungan ini dapat melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh, yang dapat mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif. Untuk mencapai tujuan bersama maksudnya dimana kepentingan perusahaan dapat tercapai dan kebutuhan Pegawai dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada UPTD Taman Budaya Jambi bahwa terjadi permasalahan yang dihadapi yaitu turunnya semangat kerja dilihat dari faktor kesejahteraan.

Tabel 1. Jumlah Pegawai UPTD Taman Budaya Provinsi Jambi berdasarkan tingkat pendidikan Tahun 2020-2023

Tahun	Total Jumlah Pegawai (PNS)	Pendidikan SLTA, D1/ Sederajat	Pendidikan D3/S1	Pendidikan S2
2020	32	22	9	1
2021	32	18	12	2
2022	33	19	12	2
2023	36	17	16	3

Sumber : Kasubbag TU UPTD Taman Budaya Provinsi Jambi, 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya tingkat pendidikan SLTA, D1 sederajat masih mendominasi jumlah pegawai, disusul pendidikan S1 atau D3 dan terakhir Strata 2 (S2).

Tabel 2. Persentase Absensi Pegawai UPTD Taman Budaya Provinsi Jambi Tahun 2020-2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Ketidakhadiran
2020	32	6,19%
2021	32	7,20%
2022	33	7,50%
2023	36	10,50%

Sumber. Kasubbag TU UPTD Taman Budaya Provinsi Jambi, 2023.

Data di atas menunjukkan persentase absensi ketidakhadiran pegawai pada tahun 2020-2023. Berdasarkan tabel 2. di atas telah terjadi kenaikan persentase absensi ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kesejahteraan pegawai dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat absensi ketidakhadiran pegawai maka semakin rendah tingkat kepuasan pegawai yang berdampak pada kesejahteraan pegawai sebagaimana yang telah dikemukakan oleh H. Malayu S.p Hasibuan (2013). Adapun permasalahan dari semangat kerja yaitu adanya ketidak disiplinnya Pegawai dalam keterlambatan masuk kerja. Pegawai sering tidak hadir dalam bekerja dan mengakibatkan turunnya tingkat absensi Pegawai. Maka dari itu dengan adanya masalah tersebut pasti akan mengakibatkan rendahnya Semangat Kerja Pegawai. Selain itu permasalahan pada UPTD Taman Budaya Jambi untuk faktor kesejahteraan kerja yaitu rendahnya kesejahteraan kerja Pegawai pada pemberian penghargaan kerja Pegawai yang kurang memadai. Masih banyak Pegawai berprestasi yang dibiarkan saja tanpa diberikan penghargaan oleh instansi karena kurangnya perhatian dari pimpinan yang berdampak pada produktivitas kerja Pegawai .

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah penelitian yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai dari UPTD Taman Budaya Jambi. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Erwan & Dyah, 2007). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu sesuai dengan keperluan penelitian.

Menurut (Hasan 2002:58) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel sebanyak 36 orang yang kurang dari 100. Biasanya populasi yang dilakukan kurang dari 100 namanya sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. (Uma Sakaran 2006).

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang teliti (Sugiyono 2004:1).

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

1) Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

2) Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner kepada Pegawai yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015).

Peneliti menggunakan dua sumber data untuk mencari dan mengumpulkan sumber data dalam penelitian ini, dan hasil data yang akan diolah, yaitu: 1) Sumber Data primer 2) Sumber Data Sekunder

4. Teknik Pengumpulan Data

A. Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengertian kuesioner menurut Sugiyono (2015) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pertanyaan kuisisioner dalam penelitian ini merupakan pertanyaan tertutup yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi data responden yang merupakan gambaran umum responden secara demografis, dan bagian kedua berisi daftar pertanyaan yang mewakili variabel penelitian. Dalam hal ini setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang

pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2002). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu :

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. n : Netral
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

Masing – masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

- a. SS = 5
- b. S = 4
- c. n = 3
- d. TS = 2
- e. STS = 1

B. Wawancara

Wawancara Menurut (Sugiyono 2012), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

5. Model Analisis Data

a. Uji Validitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan *corrected item total correlation*, yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2011). Jika r hitung $> r$ tabel, maka kuesioner tersebut valid. Jika r hitung $< r$ tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO $> 0,5$. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0.5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0.5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0.5. Validitas data diukur dengan menggunakan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $> r$ tabel, dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan nilai statistik *cronbach's alpha* (α) dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,7$ (Ghozali, 2011).

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal / tidak. Dilakukan dengan statistik

kolmogorovSmirnov terhadap *unstandardized residual* hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) *Kolmogorov - Smirnov* $> 0,05$ (Ghozali, 2011).

d. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik. Menurut Sugiyono (2014:93) bahwa hipotesis adalah sebagai berikut: "Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum dijawab yang empirik.". Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Hipotesis Penelitian ini :

Ha: Kesejahteraan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada UPTD Taman Budaya Jambi

H_0 :Kesejahteraan Pegawai yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada UPTD Taman Budaya Jambi.

HASIL

1. Profil Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut Usia dan Jenis Kelamin. Adapun rinciannya sebagai berikut:

a. Berdasarkan Usia

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai profil responden berdasarkan Usia yaitu :

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	20	55,5%
>30 tahun	16	44,5%
Total	36	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian yang paling dominan berusia 20 sampai 30 tahun yaitu sebesar 55,5% atau sebanyak 20 orang. Sedangkan responden berusia diatas 30 tahun hanya 44,5% atau hanya 16 orang.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai profil responden berdasarkan Jenis Kelamin yaitu :

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Perempuan	27	75%
Laki Laki	9	25%
Total	36	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian yang paling dominan adalah perempuan sebesar 75% atau sebanyak 27 orang. Sedangkan responden laki-laki hanya 25% atau hanya 9 orang.

2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Hasil Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r-hitung dan r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka item dikatakan valid atau sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka item

dikatakan tidak valid. r-hitung dicari dengan menggunakan program SSPS, sedangkan r-hitung dicari dengan cara melihat Tabel r dengan ketentuan r minimal adalah 0,3. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini pengujian validitas r-tabel ditetapkan sebesar (0,2826) dilihat pada tabel r.

Tabel 5. Variabel Kesejahteraan Pegawai(X)

No. Item	r-x,y	r-tabel 5% (36)	Keterangan
X1	0,620	0,2826	Valid
X2	0,299	0,2826	Valid
X3	0,812	0,2826	Valid
X4	0,586	0,2826	Valid
X5	0,703	0,2826	Valid
X6	0,711	0,2826	Valid
X7	0,628	0,2826	Valid
X8	0,788	0,2826	Valid
X9	0,356	0,2826	Valid
X10	0,590	0,2826	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Tabel 6. Variabel Semangat Kerja Pegawai(Y)

No. Item	r-x,y	r-tabel 5% (36)	Keterangan
Y1	0,545	0,2826	Valid
Y2	0,812	0,2826	Valid
Y3	0,423	0,2826	Valid
Y4	0,295	0,2826	Valid
Y5	0,699	0,2826	Valid
Y6	0,549	0,2826	Valid
Y7	0,299	0,2826	Valid
Y8	0,527	0,2826	Valid
Y9	0,540	0,2826	Valid
Y10	0,489	0,2826	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil pengamatan pada r-tabel didapatkan nilai dari sampel 36 responden sebesar 0,2826 sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel independen X (Kesejahteraan Pegawai) semuanya menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel dan

variabel dependen Y (Semangat Kerja Pegawai) hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk item tersebut adalah valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2826). Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka cronbach alpha dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal adalah $< 0,60$. Artinya jika nilai cronbach alpha yang didapat dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil dari 0,60 maka disimpulkan tidak reliabel (Sugiyono, 2011). Adapun pengolahan data statistik uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS Versi 26.0.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,719	,719	20

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil output uji reliabilitas pada tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 20 item pernyataan yang digunakan adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) yang didapat dari hasil perhitungan aplikasi SPSS lebih besar 0,719 dari 0,60. Termasuk pada rentang 0,80 dengan 1,00 berarti sangat reliable (Triton, 2006).

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Linearitas

Metode regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Kesejahteraan Pegawai (X) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y). Peneliti melakukan pengolahan data dengan memanfaatkan software SPSS, dan berikut

diperoleh hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
1 (Constant)	9,129	7,735		4,278	,000
X	,719	,148	,383	3,212	,015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada output ini, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah: $Y = a + bX$

Ket:

X = Kesejahteraan Pegawai

Y = Semangat Kerja Pegawai

Dari hasil output di atas, didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 9,129 + 0,719X$$

Secara statistik, nilai yang tersaji pada persamaan regresi linier sederhana dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,129 menunjukkan nilai Semangat Kerja Pegawai (Y) jika Kesejahteraan Pegawai (X) bernilai 0 atau tetap maka akan menurunkan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 9,1%.
- 2) Koefisien regresi untuk efektivitas Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,719 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan pada Kesejahteraan Pegawai (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,719 satuan. Atau sebesar 71,9%.

b. Hasil Uji - t

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan sebagai pembuktian apakah variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesejahteraan Pegawai terhadap

Semangat Kerja Pegawai pada UPTD Taman Budaya Jambi

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPTD Taman Budaya Jambi

Dalam menentukan kriteria pengambilan keputusan, dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 dan terima H_1 jika nilai t hitung $> t$ tabel
- 2) Terima H_0 dan tolak H_1 jika nilai t hitung $< t$ tabel

Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%.

Menentukan nilai t tabel:

- 1) Nilai t tabel didapat dari tabel distribusi t pada taraf signifikansi 5%.
- 2) Nilai derajat bebas diperoleh nilai t tabel sebesar 2,03011. Hasil hipotesis (H_1) dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji - t) Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized	
			Coefficients	Sig.
1 (Constant)	9,129	7,735		4,270,000
X	,719	,148	,383	3,212,015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (3,212) yang diperoleh variabel Kesejahteraan Pegawai (X) lebih besar dari nilai t tabel (2,030) sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 maka terdapat:

- 1) Pengaruh yang erat antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai.
- 2) Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima, artinya secara statistik adalah tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai.
- 3) Berdasarkan kriteria di atas maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti

Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai UPTD Taman Budaya Jambi .

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas memberikan peranan pada variabel terikatnya. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2). Dalam hal ini untuk mengetahui besarnya peranan yang diberikan oleh Kesejahteraan Pegawai (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). Peneliti menggunakan software SPSS, dan diperoleh data hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji R Square

Model Summary

		Adjusted R Square	Std. Error of
1	,383a	,816	,524

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari output di atas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,816 yang artinya pengaruh variabel Kesejahteraan Pegawai (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 81,6%. Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu variabel Kesejahteraan Pegawai (X) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 81,6% sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai t hitung (3,212) yang diperoleh variabel Kesejahteraan Pegawai (X) lebih besar dari nilai t tabel (2,030) sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 yang dapat ditarik

- kesimpulan bahwa, “ Kesejahteraan Pegawai (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada UPTD Taman Budaya Jambi ”.
2. Didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,816 yang artinya pengaruh variabel Kesejahteraan Pegawai (X) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 81,6%. Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu variabel Kesejahteraan Pegawai (X) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 81,6% sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa regresi ini.
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] A.Nisa, A. H. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pt Dua Kelinci Di Kabupaten Pati. Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019Universita s 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9), 1689–1699.
www.journal.uta45jakarta.ac.id
 - [2] Andriani Dewi, Prasjo Hari Bayu,dan Efendi Muchfudz. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Pegawai, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di SMK 1 Islam Taruna KrembungSidoarjo: Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan,3(2), 85-158 Ahyari. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Pioner Jaya. Bandung.
 - [3] Astuti Rini, dan Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Keraj Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan: Jurnal Ilman. Vol 6 (1), 26-41.
 - [4] Dahrani, D., Saragih, F., & Ritonga, P. (2022). Model Pengelolaan Keuangan Berbasis Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan : Studi pada UMKM di Kota Binjai. Owner, 6(2), 1509–1518.
<https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.778>
 - [5] Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1)
 - [6] Harlofida, Demsie. 2017. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.” Jurnal Aktual STIE Trisna Negara 15(1):27–31.
 - [7] Hendra Eka dkk,2005. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai .
 - [8] Putri, Riza Novita. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Boyolali. Skripsi. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta.
 - [9] Rivai, Veitzhal.2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta:PT.Raja Grafindo.
 - [10] Sari, Riza Novita. 2013. Pengaruh motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Yogyakarta.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
 - [11] Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Komala di Dumai.Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. IV, No. 2.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN