



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI SEMANGAT
KERJA DI PUSKESMAS MANISAK KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat- Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**YUSRO LUBIS
NIM. 18 402 00235**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI SEMANGAT
KERJA DI PUSKESMAS MANISAK KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat- Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**YUSRO LUBIS
NIM. 18 402 00235**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI SEMANGAT
KERJA DI PUSKESMAS MANISAK KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat- Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**YUSRO LUBIS
NIM. 18 402 00235**

PEMBIMBING I

**Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001**

PEMBIMBING II

**Indah Permata Siregar, M.Si
NIP. 199305242020122005**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **YUSRO LUBIS**
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, Oktober 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **YUSRO LUBIS** yang berjudul "**Faktor- Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001

PEMBIMBING II

Indah Permata Sitegar, M.Si
NIP. 199305242020122005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YUSRO LUBIS
NIM : 18 402 00235
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Faktor Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja Tenaga Kerja
di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN Syahada Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 31 Oktober 2022
Saya yang Menyatakan,



YUSRO LUBIS
NIM. 18 402 00235

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YUSRO LUBIS
NIM : 18 402 00235
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Pengaruh *Financial Technology* terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Syariah di Indonesia”. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 31 Oktober 2022
Yang menyatakan,



YUSRO LUBIS
NIM. 18 402 00235



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Kota Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : YUSRO LUBIS
NIM : 18 402 00235
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Faktor-Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal

Ketua


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 197905252006041004

Sekretaris


Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd
NIP. 198303172018012001

Anggota


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 197905252006041004


Hamni Eadlilah Nasution, M. Pd
NIP. 198303172018012001


H. Aswadi Lubis, SE., M.Si
NIP. 196301071999031002


Damri Batubara, M.A
NIDN. 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 13 Desember 2022
Pukul : 14.00 Wib – 16.30 Wib
Hasil/Nilai : Lulus / 73,25 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Predikat : Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
SEMANGAT KERJA DI PUSKESMAS MANISAK
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

NAMA : YUSRO LUBIS

NIM : 18 402 00235

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 28 Januari 2023



Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : YUSRO LUBIS

Nim : 18 402 00235

Judul Skripsi: Faktor Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal

Penelitian ini dilatar belakangi oleh semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja di puskesmas manisak adapun mengenai lingkungan kerja di puskesmas Manisak kondisi lingkungannya tidak tertata dengan baik dan tidak strategis, juga dekat keramaian, motivasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai, seorang pegawai akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika merasakan ada peluang dalam pencapaiannya. Rumusan masalah adalah apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja pegawai puskesmas manisak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di puskesmas manisak, teori dalam penelitian ini berkaitan membahas mengenai pengertian semangat kerja pengertian motivasi juga pengertian lingkungan kerja indikasi turun atau rendahnya semangat kerja tujuan motivasi dan jenis-jenis motivasi.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Tehnik pengumpulan data yang dilakukan yaitu angket wawancara dan dokumentasi, jumlah sampel 50 responden, teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (ujit), uji simultan (uji f), analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS versi 25*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa koefisien determinasi nilai *adjusted R Square*nya sebesar 0,313 atau 31,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan 68,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. maka dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,184 > 2,82$) yang berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur peneliti sampaikan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Faktor Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu ekonom syari’ah UIN SYAHADA Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang terbatas dan jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M. Ag., selaku Rektor UIN SYAHADA Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M. Ag., selaku Wakil

Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan S.E. M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag Selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA Selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan. Ibu Nofinawati, S.EI. MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan. Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan.
3. Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti sendiri yang selalu memberikan motivasi, dukungan, ilmu pengetahuan dengan ikhlas kepada peneliti.
4. Ibu Rodame Monitorir Napitupulu, M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Indah Permata Siregar, MS.i selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
6. Teristimewa kepada Ayahanda (Pangesa lubis) dan Ibunda (Nurhaida Lubis) tercinta yang selama ini telah membimbing, mendukung dan tiada henti-hentinya memberikan semangat kepada peneliti dalam pengerjaan skripsi ini, Yang senantiasa selalu mendoakan agar penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan.
7. Teruntuk adik adik saya yang sangat saya sayangi (Makruf lubis, Hammadun lubis Rodiah lubis dan Muhammad Al fawais lubis) yang turut menyemangati peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut mendoakan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
8. Teruntuk Nantulang (Srilindawati) selaku bendahara di Puskesmas Manisak dan Kak (Winda) yang berkenan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk Edaku Yulia Damayanti yang membantu, memotivasi dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat peneliti yaitu Annisa dwi Audia lubis, Junaida batubara, Ervina Manda Sari, Anita Harahap, Salbiah, Siti Kholilah, Yuliza Hanim , Nurul mawaddah, Winda syafitri, Lilis Hafriani dan sahabat KKL kelompok 24 Patiluban Hilir dan sahabat yang tidak dapat saya sebutkan semuanya, yang

selalu membantu, memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman Manajemen Bisnis (MB 2) angkatan 2018 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
12. Teman-teman Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

Padangsidempuan, September 202

Peneliti

Yusro lubis
NIM. 18 402 00235

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ئ	fathah dan ya	Ai	a dan i
ؤ.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ئ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ئ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. **Ta Mar butah**

Transliterasi untuk tamar butah ada dua.

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. **Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ا . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- A. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

B. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB -LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Defenisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Semangat Kerja.....	11
a. Pengertian Semangat Kerja.....	11
b. Pentingnya Semangat Kerja.....	12
c. Indikasi Turun atau Rendahnya Semangat Kerja.....	13
d. Indikator Semangat Kerja.....	13
e. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja.....	14
2. Motivasi.....	15
a. Pengertian Motivasi.....	15
b. Tujuan Motivasi.....	17
c. Jenis- Jenis Motivasi.....	17
d. Indikator Motivasi.....	18
e. Motivasi Dalam Pandangan Islam.....	19
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
b. Indikator Lingkungan Kerja.....	21
c. Manfaat Lingkungan kerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
B. Jenis Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	34
1. Kuesioner.....	35
2. Wawancara.....	35

3. Dokumentasi.....	36
E. Analisis Data	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas	36
3. Uji Asumsi Dasar.....	36
a. Uji Normalitas.....	37
b. Uji Linearitas	37
4. Uji Asumsi Klasik.	38
a. Uji Multikolinearitas.	38
b. Uji Heteroskedastisitas.	39
5. Uji Hipotesis.....	39
a. Koefisien Determinasi	39
b. Uji Parsial (Uji t).....	40
c. Uji Simultan (Uji F).....	40
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	42
A. Gambaran Umum Puskesmas Manisak.....	42
1. Sejarah Singkat Puskesmas Manisak.	42
2. Visi Misi dan Tujuan Puskesmas	42
3. Karakteristik Responden	43
B. Hasil Analisis Data.....	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas.....	46
3. Uji Asumsi Dasar.	47
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Linearitas	49
4. Uji Asumsi Klasik.	51
a. Uji Multikolinearitas.	51
b. Uji Heteroskedastisitas.	53
5. Uji Hipotesis.....	54
a. Koefisien Determinasi	54
b. Uji Parsial (Uji t)	55
c. Uji Simultan (Uji F).....	57
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian.	58
D. Keterbatasan Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Puskesmas merupakan salah satu organisasi publik yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Bentuk pelayanan yang diberikan oleh puskesmas termasuk dalam bentuk pelayanan umum atau pelayanan publik. Secara umum, fungsi puskesmas meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), pelayanan preventif (upaya pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan) dan rehabilitasi (pemulihan kesehatan). Dilihat dari pentingnya fungsi puskesmas tersebut, maka puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.¹

Semangat Kerja pegawai merupakan salah satu unsur penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi berarti seseorang mau melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai waktu yang ditetapkan.²

semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat di atas menunjukkan bahwa adanya suatu kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang secara teratur untuk mencapai tujuan yang dalam hal ini ialah tujuan organisasi.

¹Wawancara dengan pegawai (srilindawati) di Puskesmas Manisak, 21 maret 2022, 12:30.

² soekidjo notoamodjo, *Kesehatan Masyarakat* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), Hlm12.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di Puskesmas Manisak ada beberapa faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai yaitu, gaji tidak menentu itu termasuk salah satu pendorong para pegawai lalai melaksanakan tugas dan kewajibannya, suasana tidak tepat dan sangat bising, posisi pegawai yang kurang tepat, yang dimaksud dari posisi pegawai yang kurang tepat penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian para pegawai di Puskesmas Manisak. Penerangan atau cahaya kurang memadai selain itu kepala Puskesmas juga sangat jarang bergabung bersama para pegawai di puskesmas tersebut.⁴

Adapun mengenai lingkungan kerja di Puskesmas Manisak kondisi lingkungannya tidak tertata dengan baik dan tidak strategis, dekat keramaian merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu perlu lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas pekerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan, begitu juga terhadap pegawai pada Puskesmas Manisak jika lingkungan kerja sesuai yang diinginkan maka semangat kerja dengan sendirinya datang.

Selain itu, motivasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Seorang pegawai akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika merasakan ada peluang dalam mencapai tujuannya. dan juga penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu yang dapat memotivasi pegawai, fenomena

³ Hasil Wawancara Bersama Bidan Winda Pada Tanggal 22 Maret 2021 Jam 14:30

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta BPFE: Ahmad dahlan cipto, 2019), hlm 119.

yang terjadi di Puskesmas Manisak kurangnya perhatian dari pimpinan yang terkesan cuek dan kurang memperhatikan bawahannya mengindikasikan kurangnya motivasi dari para pegawai dalam bekerja, selain itu jumlah tunjangan yang didapatkan dirasa belum sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan.⁵

Pegawai merupakan salah satu faktor terpenting kemajuan suatu organisasi, kualitas organisasi bergantung pada kualitas seseorang yang berada didalamnya untuk mendapatkan pegawai yang produktif yang berprestasi dalam bekerja organisasi diuntut memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tabel I.1
Data Ketenagaan Puskesmas Manisak Tahun 2022

No	Kategori Tenaga	Status			Jumlah
		PNS	PTT	NON PNS	
1	Dokter Umum	2	-	-	2
2	Dokter Gigi	1	-	-	1
3	Ahli Gizi	-	-	1	1
4	Perawat	8	-	-	8
5	Bidan	7	-	16	23
6	Sanitarian	-	-	1	1
7	TU	1	-	-	1
8	Perawat Gigi	8	-	-	8
9	Administrasi	-	-	1	1
10	Kebersihan	-	-	1	1
11	Petugas Keamanan	1	-	1	2
12	Pengemudi	1	-	-	1
13	Kepala Puskesmas	1	-	-	1
JUMLAH		29	-	21	50

Sumber: (TU) Tata Usaha Puskesmas Manisak⁶

⁵Maryati, *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja* (Jakarta: kalawan, 2017), 12.

⁶(TU) Tata Usaha Puskesmas Manisak

Berdasarkan data tabel I.1 terdapat 58% yang PNS dan 42% NONPNS menurut hasil yang peneliti wawancarai yang pegawai NONPNS masih kurang bagus atau pun dikatakan kurang efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya salah satunya dikarenakan gaji setiap bulan tidak menetap dan terkadang cuma sekali dalam tiga bulan, sehingga banyak kadang yang tidak hadir, padahal disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja, disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu. Adapaun tingkat kehadiran pegawai pada Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Absensi Pegawai Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing
Natal Periode Bulan Desember 2021- April 2022

No	Bulan	Jumlah pegawai	Sakit	Izin	Tanpa keterangan	%
1	Desember	50	12	14	15	49%
2	Januari	50	10	13	27	60%
3	Februari	50	16	14	30	80%
4	Maret	50	18	15	17	50%
5	April	50	13	12	25	55%

Sumber: Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Manisak

Berdasarkan data tabel I.2 dapat disimpulkan bahwa kehadiran tanpa keterangan selalu meningkat yang tertinggi terletak pada bulan februari sebesar 80%.⁷ Ini menunjukkan bahwa absensi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai dan motivasi kerja pegawai.

⁷ Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Manisak

Selain itu ada juga beberapa dari pegawai Puskesmas Manisak menunjukkan sikap yang tidak enak terhadap kepemimpinan kepala Puskesmas Manisak dikarenakan pemimpin yang kurang respon dalam menyikapi kebutuhan pegawai, seperti salah satu peralatan poli gigi mengalami kerusakan kepala puskesmas Manisak terkesan tidak peduli, padahal kejadian tersebut bisa memperhambat kinerja pegawai.

Juga kehadiran kepala Puskesmas yang dirasa jarang, lebih banyak menghabiskan waktu di ruangnya dan jarang berbaur dengan pegawai lainnya.⁸Seharusnya pemimpin haruslah memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja dengan yang lebih efektif demi pencapaian tujuan Puskesmas, dan yang lebih bagusnya seorang pemimpin dituntut dekat dengan pegawai dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja dengan memiliki kepemimpinan yang efektif, diharapkan Puskesmas dapat terus berkembang kearah yang lebih baik.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai puskesmas Manisak yaitu bidan Winda, fenomena umum yang sering terjadi di puskesmas manisak yang kurang care dengan pasiennya dan bahkan ada juga perawat yang judes, selain itu masih banyak pegawai yang hadir dan pulang tidak tepat waktu, meninggalkan ruangan saat jam kerja, memanfaatkan waktu istirahat pergi berbelanja sehingga terlambat untuk kembali, hal ini mengindikasi adanya

⁸ Wawancara dengan pegawai (Winda Amelia)Puskesmas Manisak , 20 maret 2022, 10:15

masalah pada kedisiplinan pegawai dan juga membuat kinerja pegawai semakin menurun.⁹

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi dalam bentuk skripsi dengan judul **“Faktor- Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja Tenaga Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.**

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut.¹⁰

1. Motivasi menjadi faktor yang memengaruhi terhadap semangat kerja.
2. Lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi terhadap semangat kerja.
3. Motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi terhadap semangat kerja.

C. Batasan Masalah

Memandu penelitian ini untuk mencapai tujuan yang tepat dibalik masalah penelitian ini dibatasi pada persoalan yang akan diteliti berdasarkan beberapa identifikasi masalah di atas maka peneliti membatasi penelitian ini pengaruh semangat kerja (Y), motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) di Puskesmas Manisak, seperti yang dijelaskan pada latar belakang masalah.

⁹ widiantara, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru* (surabaya, 2019), hlm 111.

¹⁰ Wawancara dengan pegawai (Srilindawati) Puskesmas Manisak 22 Maret 2022, 14:20 WIB.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, maka disini dibuat defenisi operasional variabel, guna menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian ini. Defenisi operasional merupakan bagian dari yang mendefenisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi dari suatu konsep atau variabel. Definisi operasional variabel lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran atau indikator tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur. Sedangkan variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian yang tetap dalam suatu kegiatan yang menunjukkan variasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Jadi defenisi operasional variabel merupakan bagiaan yang mendefinisikan sebuah objek penelitian yang menunjukkan variasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, adapun defenisi operasional variabel yang termasuk dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel I.3

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang - orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama mempertebal tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang tepat	1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi 4. Tingkat kerusakan 5. Kegelisahan dalam bekerja ¹¹	Ordinal
2	Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	1. Kondisi kerja 2. Hubungan kerja 3. Gaji 4. Kerja keras ¹²	Ordinal
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan atau pegawai suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja dan menjalankan tugas	1. Penerangan atau cahaya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja	Ordinal

¹¹ Wiwin Endra Wati Sarumaha, Yohanes Dakhi, Pakalis Dakhi, Jurnal "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam" Vol. 6 NO. 2 Sept (2021)

¹² Ayu miranda, Skirifsi, "Pengaruh Motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di pusat kesehatan masyarakat tenggalembang kecamatan sinjai barat kabupaten sinjai" universitas muhammadiyah Makassar tahun 2019.

			5. Kebersihan ¹³	
--	--	--	-----------------------------	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian diatas, maka dapat ditemukan rumusan masalah yang akan menjadi titik dalam penelitian ini, adapun rumusan masalah yang di temukan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera diatas adapun tujuan penelitian yang termasuk dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara simultan.

¹³ Apridani, Bambang Mantika, Achmad Syamsudin, Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang.” *Jurnal of Environment and Management* 2020 Vol 2. No 1 (2020)

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Kajian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan permasalahan mengenai semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja di Puskesmas Manisak .

2. Bagi Puskesmas Manisak

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan semangat kerja, motivasi dan lingkungan kerja di Puskesmas Manisak .

3. Bagi Dunia Akademik

- a. Untuk menambah referensi pada perpustakaan UIN Syahada Padangsidempuan.
- b. Sebagai sumbangan ilmu ataupun bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya yang meneliti topik dan permasalahan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Dalam puskesmas pegawai merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan puskesmas. Kinerja dan produktivitas pegawai ditentukan oleh berbagai faktor, dan faktor kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai. Menurut Melayu Hasibuan, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.¹⁴

Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Apabila suatu pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan, dengan meningkatnya semangat kerja

¹⁴ Melayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), Hlm 94.

maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Suatu puskesmas atau organisasi harus menyadari arti pentingnya semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan demikian maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Ada beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi Puskesmas manisak sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak puskesmas akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pegawai akan merasa betah (senang) bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan pegawai tersebut akan bekerja ditempat lain.

c. Indikasi Turun/Rendahnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh puskesmas karena adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut, maka dapat diketahui pula sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian puskesmas dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan sebaik mungkin sehingga tidak ada salah dalam mengartikannya. Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

d. Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator dari semangat kerja yaitu:

1) Turun atau rendahnya produktifitas

Turun atau rendahnya produktifitas ini dapat diukur dengan membandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

2) Tingkat absensi yang tinggi.

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat

naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.¹⁵

3) Tingkat perputaran pegawai yang tinggi

Keluar masuknya pegawai yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan karena ketidak tenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.

4) Tingkat kerusakan

tingginya tingkat kerusakan menunjukkan perhatian pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya

5) Kegelisahan dalam bekerja

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk tidak tenang dalam bekerja keluh kesah serta hal-hal lain.

e. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja

1. Gaji yaitu pembayaran untuk balas jasa yang berikan suatu instansi kepada seorang pegawai, dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka semangat kerja semakin meningkat
2. Kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan tata tertib peraturan di puskesmas tersebut

¹⁵ Wiwin Endra Wati Sarumaha, Yohanes Dakhi, Pakalis Dakhi, "Jurnal Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam" Vol. 6 NO. 2 Sept (2021)

3. Hubungan kerja Agar dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin baik, maka perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Robbins dan Mary motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu sedangkan menurut Veith, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dengan mencapai tujuan apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras.¹⁶

Keberhasilan suatu puskesmas secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlihat dalam struktur organisasi puskesmas tersebut. Pegawai merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada line paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan pegawai. Tingkat efisiensi kerja dapat terjadi

¹⁶ Dewi dan Kasmir, *Paham Analisa Statistik Dengan Spss* (Jakarta: PT . Remaja Rosdakarya, 2017), hlm 23.

jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya. Hal tersebut berakibat turunya semangat kerja yang akan membawa pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas yang diharapkan.¹⁷

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Menurut Hariandja motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai.¹⁸

¹⁷ Asrul dan Aswar, *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* (Jakarta: PT elex Media kompetendo, 2018), hlm 112.

¹⁸ *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Duwi Purwanto (Yogyakarta, 2018), Hlm 23.

b. Tujuan motivasi

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan pegawai
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan loyalitas kestabilan pegawai puskesmas
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya

c. Jenis jenis motivasi

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya kepala puskesmas memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator dari motivasi sebagai berikut:

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan tempat kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, tenang dan didukung oleh beberapa perangkat yang memadai, pegawai akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

2) Hubungan kerja

Agar dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin baik, maka perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.

3) Gaji

Gaji yaitu pembayaran untuk balas jasa yang berikan suatu instansi kepada seorang pegawai. Gaji menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai karena tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas, jika tidak melalui kompensasi dan gaji.¹⁹

¹⁹ Ayu miranda, Skirifsi, "Pengaruh Motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di pusat kesehatan masyarakat tenggalembang kecamatan sinjai barat kabupaten sinjai" universitas muhammadiyah Makassar tahun 2019

4) Status

Status adalah posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial, status yang diberikan kepada anggota kelompok bersumber dari orang lain yang bukan berasal dari anggota kelompok tersebut. Status bagi pekerja sangat berpengaruh dalam memotivasinya dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Status seorang pekerja didapatkan dari pekerjaannya yaitu ditunjukkan dari struktur jabatan dan lokasi kerja.

e. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Islam memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana firman Allah dalam surah Azzalzalah ayat 7-8 :²⁰

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: “Siapa saja yang mengerjakan kebaikan seberat biji dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya dan siapa saja yang mengerjakan kejahatan sebesar biji dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya pula.”²⁶

Dari penjelasan ayat diatas jelas ditekankan motivasi bahwa allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan

²⁰ Ahmad, *Departemen Agama Republik Indonesia* (yogyakarta, 2016), 112.

usaha dan jerih payahnya sendiri. Tafsiran seperti ini bertentangan dengan dengan realitas lapangan. Berapa banyak yang berusaha mengubah nasib mereka dengan membanting tulang, kaki dikepala dan kepala di kaki demi ingin mengubah nasibnya menjadi lebih baik, menurut At-Thabari maksud ayat ini justru menjelaskan bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak akan mengubah kenikmatan-kenikmatan seseorang kecuali kecuali mereka mengubah kenikmatan menjadi keburukan sebab perilakunya sendiri dengan bersikap zalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para bekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedermayanti menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan bekerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik menunjang produktifitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Menurut ilmu pengantar bisnis lingkungan kerja adalah sekumpulan sumber daya kekuatan dan lembaga yang memiliki pengaruh terhadap puskesmas dalam menciptakan nilai barang dan jasa.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar yang sedang melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Jadi dari definisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta aturan bekerjanya baik

b. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan atau Cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan bau-bau yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara Bising

Suara bising adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena akan mengganggu ketenangan dalam bekerja dan merusak pendengaran. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka hendaknya suara bising di hindari.²¹

4) Keamanan Kerja

Keamanan kerja juga sangat diperlukan karena mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak aman akan menyebabkan pegawai menjadi was-was sehingga mengganggu konsentrasi.

5) Kebersihan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

²¹Apridani, Bambang Mantika, Achmad Syamsudin, Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang.” *Jurnal of Environment and Management* 2020 Vol 2. No 1 (2020)

c. Manfaat Lingkungan Kerja

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas pegawai meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang di tentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi
- 5) Membuat suasana hati pegawai bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari komplik berkepanjangan
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas/ kegiatan mengembangkan dan memajukan puskesmas tersebut
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

C. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sekumpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti peneliti, dimana penelitian tersebut

bersangkutan dengan penelitian yang akan diteliti dan untuk menguatkan penelitian in.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Satria Rifedi,Fitria Rahmi, Lala Septiyani Sembiring	Kahesivita Kelompok Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Puskesmas Nanggalo Kota Padang (Jurnal <i>Simci Economic</i> , 2021) ²²	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ha di t erima dibuktikan melalui melalui pengukuran analisis regresi logistik dengan taraf signifikasi (p) =0,000,< 0,05, ini berarti terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di puskesmas Nanggalo Padang
2	Festy Debora Umpung dan Junita Maja Pertiwi	Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten MinahasaTenggara Pada Masa Pandemi Covid 19 (Jurnal <i>of Public Health and Community Medicine</i> 2020) ²³	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi (p=0,000; r=0,615), kondisi kerja (p=0,000; r=0,731), dan kebijakan (p=0,000; r=0,723) dengan motivasi kerja dimana hubungan antar variabel termasuk pada kategori kuat dan hubungan antar kedua variabel ini searah atau semakin tinggi kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan akan diikuti dengan

²² Satria Rifai Satria Rifedi DKK, "Kelompok Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Puskesmas Nanggalo Kota Padang," *Jurnal Simci Economic* Vol. 4. No, 2 (2021): 171–82.

²³ Festy Debora Umpung dan Junita Maja Pertiwi, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten MinahasaTenggara Pada Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal of Public Health and Community Medicine* Vol. 1. No .4 (2020): hlm 112.

			semakin tinggi motivasi kerja atau sebaliknya.
3	Supriyati, Darham,Khairun A.Roni,Oni Monika	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo (Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora 2020) ²⁴	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada puskesmas teluk singkawang di peroleh nilai R=57,75%
4	Heni Rusmitasari dan Ahmad Ahid Mudayana	Motivasi Kerja Tenaga Kepemimpinan Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta (Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia 2020) ²⁵	Berdasarkan Hasil penelitian didapat bahwa kepemimpinan yang di terapkan di Puskesmas Yogyakarta termasuk dalam kategori baik yang sebanyak 176 (60,9%) responden. Motivasi kerja yang dimiliki termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 155 (53.6%) responden

²⁴ Supriyati Darham DKK, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo," *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora* Vol. 4. No. 1 (2020).

²⁵ Heni Rusmitasari dan Ahmad Ahid Mudayana "Motivasi Kerja Tenaga Kepemimpinan Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta" *jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia* Vol 4.No.7 (2020) hlm: 116

5	Alfiani Rizqi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan (Jurnal ilmiah Indonesia 2019) ²⁶	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari: 1) hasil uji t hitung motivasi kerja sebesar 2,385 dengan signifikansi 0,000. 2) hasil uji t hitung lingkungan kerja sebesar 5,317 dengan signifikansi 0,0003) terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
6	Rema Santy Sianturi dan Hartono	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah (Jurnal Kesehatan Global 2019) ²⁷	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan penyediaan fasilitas kerja pegawai dengan kinerja pegawai dengan nilai <i>p-value</i> (0,008,0,05) tidak ada hubungan <i>value</i> pemberian insentif (0,877.0,05), dan <i>p-value</i> pembinaan kerja pegawai (0,878.0,05)

²⁷ Rema Santy siantury dan hartono, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah," *Jurnal Kesehatan Global* Vol. 2 No. 3 (September 2019): 150–57.

7	Apridani Bambang, Mantikei Achmad dan Syamsudin	Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang (<i>Jurnal of Environment and Management</i> 2020) ²⁸	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (<i>P-Value</i> 0,001 < 0,05), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (<i>P-Value</i> 0,026 < 0,05), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (<i>P-Value</i> 0,000 < 0,05).
8	P. Ayu Asri Wulandari dan Bagia	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas (<i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> 2020) ²⁹	Menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi ,motivasi kerja memepengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
9	Muh.Khaerisman, Muhammad Syafar, Rahmawati Aziz.	Analisis Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene ³⁰	Faktor status kepegawaian dan faktor kondisi kerja signifikan motivasi kerja pertawat , sedangkan faktor frestasi faktor pengakuan skill.

²⁸ Apridani Bambang dkk, "Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang," *Jurnal of Environment and Management* 2020 Vol 2. No 1 (2020): 82–88.

²⁹ P. Ayu Asri Wulandari dan Bagia, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas" Vol. 2. No 2 (2020).

³⁰ Muh.Khaerisman Dkk," Analisis Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene,jurnal kesehatan masyarakat, Vol. 8. No. 2 desember 2021 hlm 136- 142

Dari beberapa penilitan terdahulu yang ada di atas. Penelitian saya mempunyai perbedaan dan persamaan dengan beberapa penenlitan skrifsi skripsi diatas sebagai berikut:

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Satria Rifedi,Fitria Rahmi, Lala Septiyani Sembiring adalah meneliti tentang Kahesivita Kelompok Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Puskesmas Nanggalo Kota Padang sedangkan penenlitan ini meneliti tentang fakto- faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Festy Debora Umpung; Junita Maja Pertiwi adalah Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19 sedangkan penenlitan ini meneliti tentang fakto- faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Supriyati, Darham,Khairun A.Roni,Oni Monika adalah Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo sedangkan penenlitan ini meneliti tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak

kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.

4. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Heni Rusmitasari dan Ahmad Ahid Mudayana adalah Motivasi Kerja Tenaga Kepemimpinan Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta sedangkan penelitian ini meneliti tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.
5. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Alfiani Rizqi adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan sedangkan penelitian ini meneliti tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.
6. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rema Santy Sianturi dan Hartono adalah Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah sedangkan penelitian ini meneliti tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.
7. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Apridani Bambang, Mantikei Achmad dan Syamsudin adalah Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan

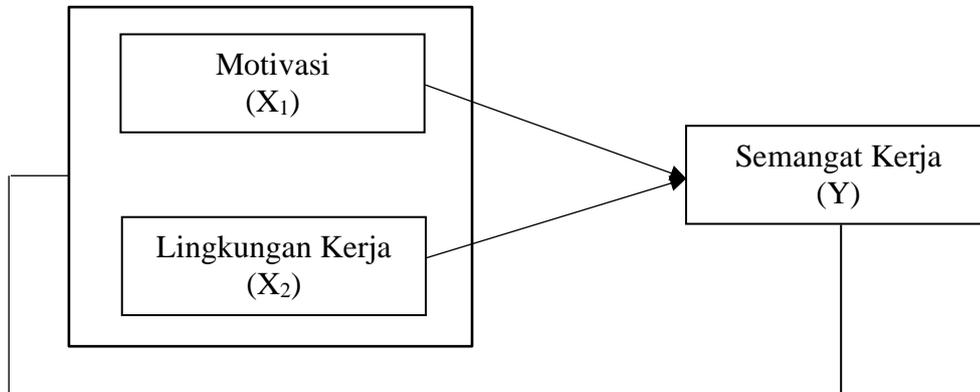
Tanah Siang sedangkan penelitian ini meneliti tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.

8. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian P. Ayu Asri Wulandari dan Bagia adalah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas sedangkan penelitian ini tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan meto de kuantitatif.
9. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Muh.Khaerisman, Muhammad Syafar, Rahmawati Aziz adalah Analisis Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene sedangkan penelitian ini tentang faktor - faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di puskesmas manisak kabupaten Mandailing Natal. Persamaannya sama sama menggunakan metode kuantitatif.

D. Kerangka Pikir

Dibidang kesehatan masyarakat, puskesmas manisak dan pusat kesehatan lainnya saat ini menghadapi persaingan yang ketat. Kepuasan pasien menjadi prioritas utama, dengan minat dan harapan pasien, serta pelayanan yang memadai.

Karena kepuasan adalah tingkat perasaan setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapan. Oleh karena itu, kepuasan pasien dapat diartikan sebagai respon emosional.



Keterangan:

X_1 : motivasi (variabel bebas)

X_2 : lingkungan kerja (variabel bebas)

Y : Semangat kerja (variabel terikat)

┌┐↑ : Menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) secara keseluruhan atau secara simultan.³¹

——— : Menjelaskan hubungan atau pengaruh masing - masing variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) atau secara persial .

³¹ Octaviani, "Pengaruh Motivasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja" Vol.4 No. 5 (2019): 23.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dan dugaan tentang apa yang dilihat dan diamati dilokasi penelitian, oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai langkah untuk menguji kebenaran penelitian, hipotesis yang coba di ajukan oleh penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:³²

H_a^1 : Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

H_o^1 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

H_a^2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

H_o^2 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

H_a^3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

H_o^3 : Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

³² Bambang prasetyo dan Lian Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2020), hlm112.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Manisak , Kecamatan Ranto Baek, waktu penelitian ini dilakukan pada bulan februari sampai dengan september 2022

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang dimana penelitian ini dinamakan adalah metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (Y).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh nilai hasil perhitungan serta pengukuran mengenai sekelompok objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah para pegawai Puskesmas Manisak dengan jumlah 50 pegawai.³³

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

³³ Rosyadi Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi* (Jakarta, 2019), .

dana, tenaga dan waktu, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian yaitu pegawai Puskesmas Manisak yang berjumlah 50 pegawai. Sehingga dapat dikatakan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data, untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data yang meliputi:³⁴

1. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan sudah disiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.

SS = Sangat Setuju diberi skor : 5

S = Setuju skor : 4

KS = Kurang Setuju skor : 3

TS = Tidak Setuju skor : 2

STS = Sangat Tidak Setuju skor : 1

Tabel III.1
Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kuesioner

No	Kategori Jawaban	Skor
		Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta 2019), hal.75.

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode atau cara mengumpulkan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada seseorang yang dianggap ahli dalam bidangnya dan juga berwenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diartikan sebagai suatu cara pengumpulan data yang di peroleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, baik itu catatan transkrip, buku, foto, jurnal, dan kegiatan lainnya.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.³⁵ Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana tabel dapat diperoleh melalui DF (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 10%, n = jumlah

³⁵ Toha anggoro, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas terbuka, 2018), hlm 22.

sampel). Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid Jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka tidak valid, dapat diuji dengan SPSS versi 25.³⁶

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini. (a). Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. (b). Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

E. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen maupun variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili

³⁶ syofian siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali pers, 2019), 12.

populasi. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,10$ dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

2. Uji linearitas

Digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear³⁷. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,10.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara variabel independen.³⁸

Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan *standard error* bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan. Untuk mengetahui ada tidaknya *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Faktor*).

a. Nilai *Tolerance*

³⁷ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana Praenada Media Group, 2010), Hlm.387

³⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 177.

Untuk melihat kriteria pengujian multikolinearitas dan menggunakan nilai *tolerance* $> 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance* $< 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi terdapat multikolinearitas.

b. VIF (*Variance Inflation Faktor*)

Apabila nilai VIF < 10 mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas dan jika nilai VIF > 10 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila dimana keadaan dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan lain dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.³⁹ Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang digunakan untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji *scatterplots*. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.

³⁹ Duwi Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Tesis Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2013), Hlm.200.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Uji ini menjelaskan bagaimana mengukur kemampuan model dalam menguraikan variabel-variabel alam penelitian. Jika koefisien determinasi (R^2) kecil artinya kecil kemampuan variabel independen menjelaskan dependen dan jika nilai koefisien (R^2) semakin besar berarti besar pula kemampuan variabel independen menjelaskan atau memberikan informasi tentang variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

2. Uji Koefisien Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dimana untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,10) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan sebaliknya.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,10 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).⁴⁰ Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (X1, X2, X3....Xn) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dan sebaliknya.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X1, X2,) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika telah dilakukan pengujian dengan metode uji F (simultan), maka akan diperoleh suatu kesimpulan. Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan kriteria yang telah disebutkan. Apabila hasil analisis ditemukan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak bisa dilakukan uji parsial (sendiri-sendiri) atau uji t_{hitung}

⁴⁰ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metode Riset Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid I* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 182.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda untuk mengukur tingkat hubungan statistik antara variabel dua variabel. Adapun persamaan regresi linear berganda yang mencakup dua atau lebih variabel yaitu sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = variabel dependen

a = konstanta

b_1 b_2 = koefisien regresi

X_1 X_2 = variabel independen

E = Standard Error

Rumus:

$$SK = a + b_1 Mv + b_2 Lk + e$$

SK = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = kepuasan variabel

Mv = Motivasi

Lk = Lingkungan kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Puskesmas Manisak

1. Sejarah Singkat Puskesmas

Puskesmas Manisak adalah puskesmas yang ada di Kecamatan Ranto Baek Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara, dan berbatasan langsung dengan Provinsi Sumatera Barat, Puskesmas manisak termasuk wilayah dataran rendah dan wilayah dataran tinggi dan daerah pegunungan masing - masing daerah memiliki karakteristik yang berbeda - beda baik dari topografi, kontor maupun iklim.

Kondisi perekonomian merupakan salah satu aspek yang diukur dalam menentukan keberhasilan pembangunan suatu daerah. Kondisi perekonomian ini juga sangat berpengaruh terhadap kesehatan masyarakat dengan tingkat perekonomian yang baik akan lebih mudah menjangkau pelayanan kesehatan sesuai kebutuhannya serta mampu memenuhi kebutuhan zat-zat gizinya.

2. Visi Misi dan Tujuan Puskesmas

a. Visi

Dengan iman dan taqwa mewujudkan masyarakat Puskesmas Manisak menuju amanah, siaga, mandiri, hidup sehat, melalui akselerasi, upaya kesehatan guna mewujudkan warga sehat.

b. Misi

1. Menggerakkan serta membudayakan pasien serta dan potensi di masyarakat dalam bidang kesehatan.

2. Mengupayakan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu merata dan terjangkau.
3. Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperan aktif dalam pembangunan kesehatan.
4. Menjalin kemitraan dengan lintas program, merata dan terjangkau.⁴¹

c. Tujuan Puskesmas

Mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas manisak agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam rangka mewujudkan Indonesia sehat.

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Manisak, jumlah responden yaitu 50 orang. Berikut ini adalah hasil penyajian mengenai karakteristik responden.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
a. Pria	10	10%
b. wanita	40	90%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah 2022

⁴¹ TU puskesmas Manisak

Berdasarkan data tabel IV.1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin wanita memiliki presentase sebesar 90% dari 50 orang responden, artinya bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pria terdiri dari 10 orang . Sedangkan jumlah persentasenya 10 % .

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30	23	44%
31 - 40	20	41%
41 – 50	7	15%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan data tabel IV.2 dapat diketahui bahwa pegawai puskesmas manisak didominasi oleh usia 20-30 sebanyak 44%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh pegawai dengan usia-usia produktif.

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r hitung yang dibandingkan dengan rtabel, dimana tabel dapat diperoleh melalui DF (degree of freedom) = n-2 (signifikan 10%, n = jumlah sampel). Jika rtabel < r hitung maka valid Jika rtabel > r hitung maka tidak valid.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,718	0,2353	Valid
Soal 2	0,747	0,2353	Valid
Soal 3	0,801	0,2353	Valid
Soal 4	0,723	0,2353	Valid

Sumber data diolah spss 25 tahun 2022

Jadi hasil uji validitas motivasi pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan soal 1 sampai 4 adalah valid karena keempat item pertanyaan tersebut nilai rhitung > dari rtabel dengan $df = n-2(50-2) = 48$ berdasarkan uji signifikan 10% adalah 0,2353. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut valid.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,506	0,2353	Valid
Soal 2	0,762	0,2353	Valid
Soal 3	0,672	0,2353	Valid
Soal 4	0,807	0,2353	Valid
Soal 5	0,723	0,2353	Valid

Sumber data diolah spss 25 tahun 2022

Jadi hasil uji validitas lingkungan kerja ada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan soal 1 sampai 5 adalah valid karena kelima item pertanyaan tersebut nilai rhitung > dari rtabel dengan $df = n-2(50-2) = 48$ berdasarkan uji signifikan 10% adalah 0,2353. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,812	0.2353	Valid
Soal 2	0,794	0.2353	Valid
Soal 3	0,750	0.2353	Valid
Soal 4	0,852	0.2353	Valid
Soal 5	0,716	0.2353	Valid

Sumber data diolah spss 25 tahun 2022

Jadi hasil uji validitas semangat kerja pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan soal 1 sampai 5 adalah valid karena kelima item pertanyaan tersebut nilai r hitung > dari r tabel dengan $df = n - 2(50 - 2) = 48$ berdasarkan uji signifikan 10% adalah 0,2353. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,744	4

Sumber data diolah spss 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel IV.6 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi (X1) adalah $0,744 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel motivasi adalah reliabel.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,735	5

Sumber data diolah spss 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel IV.7 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah $0,735 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	5

Sumber data diolah spss 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel IV.8 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel semangat kerja (Y) adalah 0,844 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel semangat kerja adalah reliabel.

2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen maupun variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya > 0,10 dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,94792560
Most Extreme Differences	Absolute	0,133
	Positive	0,128
	Negative	-0,133
Test Statistic		0,133

Asymp. Sig. (2-tailed)			,028 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,316 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,304
		Upper Bound	0,328
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber data diolah dari output SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel IV.9 dapat dilihat nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,304 nilai signifikansi lebih dari 0,1 ($0,304 > 0,1$) dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* > dari 0,1 dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,10.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja dengan Motivasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	141,295	8	17,662	5,135	0,000
		Linearity	50,860	1	50,860	14,786	0,000
		Deviation from Linearity	90,435	7	12,919	3,756	0,003
	Within Groups		141,025	41	3,440		
	Total		282,320	49			

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Hasil uji linearitas antara motivasi dan semangat kerja berdasarkan data tabel IV.10 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,1$. Nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Berarti data motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang linear.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja dengan Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	99,080	8	12,385	2,771	0,015
		Linearity	79,508	1	79,508	17,790	0,000
		Deviation from Linearity	19,572	7	2,796	0,626	0,732
	Within Groups		183,240	41	4,469		
	Total		282,320	49			

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Hasil uji linearitas antara lingkungan kerja dan semangat kerja berdasarkan tabel IV.11 dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,1$. Nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Berarti data lingkungan kerja

dan semangat kerja memiliki hubungan yang linear.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara variabel independen.

Untuk mengetahui nilai multikolinearitas dapat melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Melihat nilai VIF:

- a) Jika nilai VIF < 10,00 tidak ada terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b) Jika nilai VIF > 10,00 ada terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Melihat nilai *tolerance*
- c) Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8,012	2,563		3,126	0,003		
	Motivasi	0,286	0,139	0,263	2,066	0,044	0,862	1,161
	Lingkungan Kerja	0,435	0,128	0,433	3,393	0,001	0,862	1,161

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV.12 di atas dapat diketahui nilai VIF untuk variabel motivasi $1,161 < 10$, dan variabel lingkungan kerja $1,161 < 10$ jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$).

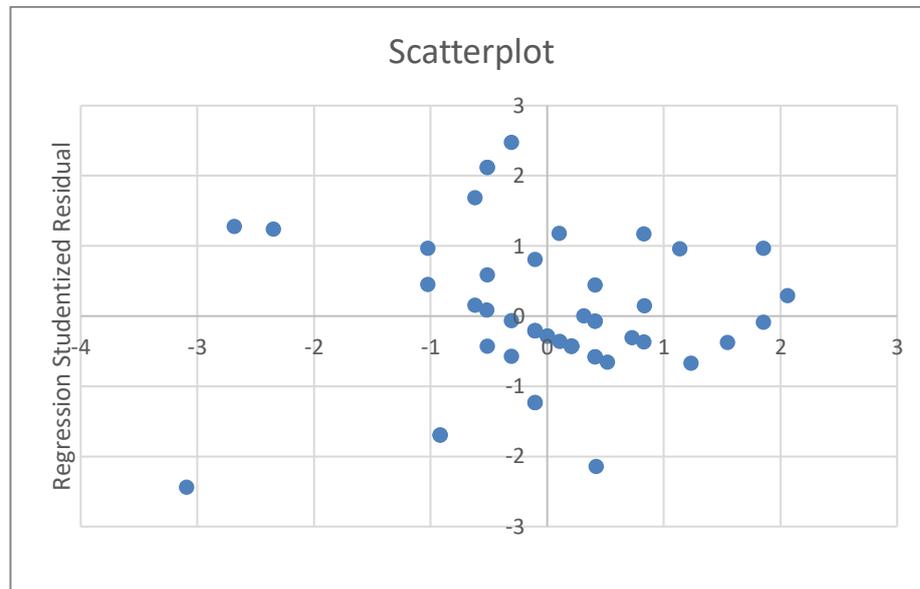
Sementara nilai *tolerance* untuk variabel motivasi $0,862 > 0,1$ dan variabel lingkungan kerja $0,862 > 0,1$ jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari keempat variabel di atas lebih besar dari 0,1 (*tolerance* $> 0,1$). Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *scatterplots*. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel IV.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas di atas diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji ini menjelaskan bagaimana mengukur kemampuan model dalam menguraikan variabel- variabel alam penelitian. Jika koefisien determinasi (R^2) kecil artinya kecil kemampuan variabel independen menjelaskan dependen dan jika nilai koefisien (R^2) semakin besar berarti besar pula kemampuan variabel independen menjelaskan atau

memberikan informasi tentang variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel IV.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,584 ^a	,341	,313	1,98894	1,942
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV.14, diketahui nilai *adjusted R Square*nya sebesar 0,313 atau 31,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan 68,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,10) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan sebaliknya.

- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,10 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel IV.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,012	2,563		3,126	0,003		
	Motivasi	0,286	0,139	0,263	2,066	0,044	0,862	1,161
	Lingkungan Kerja	0,435	0,128	0,433	3,393	0,001	0,862	1,161

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Untuk interpretasi uji t pada tabel IV.15 sebagai berikut:

- a) Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk tabel motivasi 2,006 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (50-2-1) = 47$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,67793 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,006 > 1,67793$) dan ($0,044 < 0,1$) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

- b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk tabel 3,393 lingkungan kerja dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (50-2-1) = 47$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,67793 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,393 > 1,67793$) dan ($0,001 < 0,1$) jadi

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Hasil Uji Simultan (F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai signifikansi. Ketentuan dalam uji F adalah: Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil uji f adalah:

Tabel IV.16
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,394	2	48,197	12,184	,000 ^b
	Residual	185,926	47	3,956		
	Total	282,320	49			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV.16 dapat dilihat bahwa f_{hitung} sebesar 12,184 dan f_{tabel} dengan $df = n-k-1(50-2-1) = 47$ sehingga diperoleh $f_{tabel} 2,82$. Dari hasil pengujian uji statistik (uji f) maka dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,184 > 2,82$) yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap semangat kerja (Y).

Tabel IV.17
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,012	2,563		3,126	0,003		
	Motivasi	0,286	0,139	0,263	2,066	0,044	0,862	1,161
	Lingkungan Kerja	0,435	0,128	0,433	3,393	0,001	0,862	1,161

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Data diolah dari output SPSS Versi 25 Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV.17 dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

α = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien Regresi

$X_1 X_2$ = variabel independen

e = Standard Error

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$SK = a + b_1 Mv + b_2 Lk + e$$

$$SK = 8,012 + 0,286Mv + 0,435Lk + 2,563$$

Keterangan

Mv = Motivasi

Lk = Lingkungan Kerja

Sk = Semangat Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,012, artinya apabila variabel motivasi, lingkungan kerja, dianggap konstan atau 0 maka semangat kerja nilainya sebesar 8,012.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,286 dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,286 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) bernilai positif sebesar 0,435 dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,435 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja tenaga kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal. Setelah peneliti melakukan penyebaran angket yang ditujukan kepada pegawai

puskesmas manisak sebanyak 50 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil analisis data, maka pembahasan hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Berdasarkan hasil perhitungan *adjusted R Square* sebesar 0,313 atau 31,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan 68,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Pengertian motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut, motivasi dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dari situlah akan tercermin kinerja yang dihasilkannya, motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dengan cara-cara tertentu.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk tabel motivasi 2,006 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (50-2-1) = 47$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,67793 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,006 > 1,67793$) dan ($0,044 < 0,1$) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hal ini sesuai dengan teori Wiwin Endra bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh faktor pribadi yang dimana apabila pemimpin bisa

memotivasi pegawai dengan bagus maka semangat kerja pegawaiupun semakin meningkat.⁴²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh , Muhammad Syafar dkk, dengan judul Analisis Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pamboang Majene Regensi yang . Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja.⁴³

Jadi kesimpulannya motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal. Merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Motivasi diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas, yakni motivasi dari dalam dan motivasi dari luar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para bekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan bekerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan

⁴² Wiwin Endra, Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD puskesmas telukdalam Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal riset manajemen bisnis*, Vol.6. No.2, (2021)

⁴³ Muhammad Syafar, Analisis faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat dipuskesmas pamboang kabupaten majene, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol.8.No.2. (2021) hlm 136-142

kerja baik menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk tabel lingkungan kerja 3,393 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (50-2-1) = 47$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,67793 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,393 > 1,67793$) dan ($0,001 < 0,1$) jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hal ini sejalan dengan teori Supriyati Darham yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di puskesmas kurang menarik dikarenakan penerangan atau cahaya kurang bagus juga suara bising karna dekat dengan keramaian sehingga para pegawai kurang konsentrasi dalam bekerja.⁴⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Rusmitasari dkk yang berjudul Kepemimpinan dan Motivasi kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta . Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.⁴⁵

Jadi kesimpulannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal. Hal tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja tidak tertata dengan baik, dekat dengan keramaian, suara yang bising sehingga para pegawai kurang

⁴⁴ Supriyati Darham dkk, Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada puskesmas teluk Singkawang kabupaten Tebo,” *Jurnal administrasi social dan humaniora* “Vol. 4 No. 1 (2020)

⁴⁵ Heni Rusmitasari dan Ahmad Ahid Mudayana” Motivasi Kerja Tenaga Kepemimpinan Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta” *jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia* Vol 4.No.7 (2020) hlm: 116

konsentrasi dalam bekerja, yang dimana sebaliknya apabila lingkungan kerja bagus seperti jauh dari keramaian, dan juga tidak bising, bersih dan disiplin maka para pegawai juga semangat untuk bekerja.

3. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji signifikansi f dapat dilihat bahwa f_{hitung} sebesar 12,184 dan f_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($50-2-1$) = 47 sehingga diperoleh f_{tabel} 2,82. Dari hasil pengujian uji statistik (uji f) maka dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,184 > 2,82$) yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hal ini sejalan dengan teori Hotmawida yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting bagi pegawai apabila kepala atau pemimpin puskesmas pandai memberi motivasi bagi pegawainya maka semangat kerja pegawai pun meningkat, begitu juga dengan lingkungan kerja jika lingkungan kerja tertata dengan baik maka semangat kerja juga akan meningkat.⁴⁶

Jadi kesimpulannya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal. Motivasi serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

⁴⁶ Hotmawida, Pengaruh kualitas pelayanan para medis terhadap kepuasan pasien pada puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal, Skripsi. IAIN Padangsidempuan (2018)

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan metodologi penelitian yang telah ditetapkan. Namun penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah pada penggunaan variabel yaitu peneliti hanya meneliti motivasi, lingkungan kerja, terhadap semangat kerja. Sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang menjadi faktor penentu semangat kerja.

Meskipun demikian peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna dari penelitian ini. Akhirnya dengan segala kerja keras serta usaha dan bantuan dari semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga peneliti selanjutnya lebih disempurnakan lagi dan lebih baik lagi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap semangat kerja Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja di puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Manisak

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan peneliti juga menyarankan kepada kepala Puskesmas Manisak agar lebih banyak memberikan motivasi (dorongan) terhadap

pegawai yang ada di puskesmas, selain itu perlu adanya perhatian terhadap lingkungan kerja dan suasana yang kondusif, kebersihan dan kerapian ruangan, sehingga akan mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan agar lebih diperhatikan pemilihan lokasi penelitian yang lebih baik dan pemilihan variabel yang berbeda yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat diharapkan berm anfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. *Departemen Agama Republik Indonesia*. Yogyakarta, 2016.
- Apridani Bambang dkk. "Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang." *Jurnal of Environment and Management* 2020 Vol 2. No 1 (2020).
- Asrul dan Aswar. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: PT elex Media kompetendo, 2018.
- Bambang prasetyo dan Lian Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2020.
- Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Duwi Purwanto. Yogyakarta, 2018.
- Dewi dan kasmir. *Paham Analisa Statistik Dengan Spss*. Jakarta: PT . Remaja Rosdakarya, 2017.
- Edi sutrisno. *Akutansi Manajemen*. Surabaya: PT. Bumi Aksara, 2020.
- Festy Debora Umpung dan Junita Maja Pertiwi. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal of Public Health and Community Medicine* Vol. 1. No .4 (2020).
- Hotmawida, Pengaruh kualitas pelayanan para medis terhadap kepuasan pasien pada puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal, Skripsi. IAIN Padangsidempuan (2018)
- Maryati. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jakarta: kalawan, 2017.
- Melayu hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- melayu hasibuan. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi aksara, 2019.
- Muhammad mufid. *Komunikasi Dan Regulasi Penyiaran*. Jakarta: Putra Grafika, 2017.
- Muh.Khaerisman Dkk," Analisis Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja
- Muhammad Syafar, Analisis faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat dipuskesmas pamboang kabupaten majene, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol.8.No.2. 2021 hlm 136-142

- Perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene, *jurnal kesehatan masyarakat*, Vol. 8. No.2 hlm 136- 142 Desember 2021
- Nur Asnawi dan Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN maliki, 2016.
- Octaviani. "Pengaruh Motivasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja" Vol.4 No. 5 (2019).
- P. Ayu Asri Wulandari dan Bagia. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas" Vol. 2. No 2 (2020).
- Rema ssanty siantury dan hartono. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah." *Jurnal Kesehatan Global* Vol. 2 No. 3 (September 2019).
- Rosyadi Ruslan. *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. Jakarta, 2019.
- Satria Rifedi DKK. "Kelompok Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Puskesmas Nanggalo Kota Padang." *Jurnal Simci Economic* Vol. 4. No, 2 (2021).
- soekidjo notoamodjo. *Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, 2018.
- Supriyati Darham DKK. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo." *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora* Vol. 4. No. 1 (2020).
- susanti adi nugraha. *Proses Penyelesaian Sengketa Konsumen Ditinjau Dari Hukum Acara Serta Kendali Implementasinya*. Jakarta: kencana, 2018.
- syofian siregar. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali pers, 2019.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE: ahmad dahlan cipto, 2019.
- Toha anggoro. *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas terbuka, 2018.
- Vinna Sri Yunarti,. *Perilaku Konsumen Teori Dan Praktik*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- widiantara. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru*. Surabaya, 2019.

Wiwin Endra, Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD puskesmas telukdalam Kabupaten Nias Selatan, Jurnal riset manajemen bisnis, Vol.6. No.2, 2021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIPADI

Nama : YUSRO LUBIS
Nim : 18 402 00235
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 1 Dari 5 Bersaudara
Tempat/ Tanggal Lahir : Rantonalinjang, 28 Agustus 1999
Alamat : Rantonalinjang
Email : yusrolubis285@gmail.com
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) / Ekonomi Syariah

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Pangesa Lubis
Pekerjaan Ayah : Petani / Pekebun
Nama Ibu : Nurhaida Lubis
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Rantonalinjang
No. Hp : 0852 0798 6923

PENDIDIKAN

Tahun 2006-2012 : SD Negeri 142700 Rantonalinjang
Tahun 2012-2018 : Musthafawiyah Purba baru
Tahun 2018-2022 : Universitas Islam Negeri Syahada Padangsidempuan

Motto Hidup : Kesuksesan Bukan Berawal Dari Zona Nyaman

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.

NIP : 198411302018012001

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Faktor Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja Tenaga Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing natal .”

Yang disusun oleh:

Nama : Yusro lubis

Nim : 18 402 00235

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

4.
5.
6.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Agustus 2022

Validator

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET SEMANGAT KERJA (Y)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Absensi	1			
Hubungan sesama karyawan	2			
Keinginan untuk maju	3			
Kedisiplinan kerja	4,5			
Memberikan penghargaan	6			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2022

Validator

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001

LEMBAR VALIDASI
ANGKET MOTIVASI (X₁)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Gaji yang cukup	1,2			
Posisi pegawai yang tepat	3			
Kebijakan kepemimpinan	4			
Kerja keras	5			
Evaluasi	6			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2022

Validator

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001

LEMBAR VALIDASI
ANGKET LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Penerangan atau cahaya	1			
Kebersihan	2			
Suara bising	3			
Keamanan kerja	4,5			
Suhu udara	6			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2022

Validator

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan, saya :

Nama : Yusro lubis

NIM : 18 402 00235

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam - Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Faktor Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja Tenaga Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal”**. Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh – sungguh.

Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidimpuan, Agustus 2022

Hormat Saya

Yusro lubis
Nim. 18 402 00235

ANGKET PENELITIAN
FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI SEMANGAT KERJA
TENAGA KERJA DI PUSKESMAS MANISAK KABUPATEN
MANDAILING NATAL

C. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin :
4. Usia :

D. PETUNJUK PENGISIAN

6. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
7. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
8. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

9. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
10. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

Daftar Pertanyaan:**1. Angket Semangat Kerja (Y)**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai selalu menggunakan data absensi dalam mencari data kehadiran pegawai.					
2	Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik.					
3	Pemberian gaji dan tunjangan kinerja yang adil bagi pegawai membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan .					
4	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan.					
5	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah di tetapkan puskesmas manisak kabupaten mandailing natal.					
6	Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap pegawai					

2. Angket Motivasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan kepada saya.					
2.	Saya menerima gaji yang cukup sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.					
3.	Saya peduli dan tertarik dengan tugas tugas yang di berikan kepada saya di karenakan posisi bagian saya yang tepat.					
4.	Saya berdisiplin tinggi dengan aktif dikarenakan kebijakan kepemimpinannya yang sangat aktif.					

5.	Saya bekerja keras dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.					
6.	Saya bekerja ekstra keras jika atasan mengevaluasi pekerjaan saya.					

3. Angket Lingkungan kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan atau cahaya yang bagus sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman dan bersih.					
3	Menurut saya suara yang bising sangat mengganggu konsentrasi saat bekerja.					
4	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu keamanan dan juga membantu pelaksanaan tugas tugas yang diberikan kepada saya.					
5	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormatidan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan keamanan dan juga dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
6	Lingkungan kerja suhu udaranya bagus dan juga jauh dari keramaian.					

Padangsidempuan, Agustus 2022

Responden

.....

LAMPIRAN 4

Hasil Pengisian Angket/ Kuesioner

1. Variabel Motivasi(X1)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	4	4	4	5	17
2	5	4	5	4	18
3	4	3	4	4	15
4	5	4	4	5	18
5	4	4	4	4	16
6	3	3	4	3	13
7	2	4	2	4	12
8	3	4	2	4	13
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	5	4	17
12	4	4	3	3	14
13	4	5	4	5	18
14	1	1	1	2	5
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	3	4	3	4	14
19	4	3	4	4	15
20	4	4	4	4	16
21	3	4	4	5	18
22	3	3	3	3	12
23	4	5	5	5	19
24	3	3	3	3	12
25	3	4	4	5	16
26	3	3	4	4	14
27	4	4	5	4	17
28	5	4	4	4	17
29	4	5	4	4	17
30	4	4	4	4	16
31	4	4	3	4	15

32	4	2	4	5	15
33	4	4	4	4	16
34	3	4	5	5	17
35	4	4	5	4	17
36	3	4	4	4	15
37	3	4	4	5	16
38	3	4	4	3	14
39	4	4	4	4	16
40	3	4	4	4	15

41	2	4	4	4	14
42	4	4	4	4	16
43	4	3	4	4	15
44	5	4	3	4	16
45	4	3	4	3	14
46	4	4	4	3	15
47	4	4	4	4	16
48	3	3	4	4	14
49	3	3	3	4	13
50	4	3	3	4	14

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	3	3	3	4	18
2	5	5	4	5	4	23
3	4	2	3	4	4	17
4	5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	2	2	2	2	3	11
8	4	3	3	3	4	17

9	4	4	4	4	5	21
10	5	3	4	4	4	20
11	4	4	4	3	4	19
12	3	3	4	4	4	18
13	5	4	4	5	5	23
14	4	3	4	3	4	18
15	5	3	4	4	3	19
16	5	3	4	4	3	19
17	5	3	4	4	3	19
18	4	4	4	5	4	21
19	5	4	3	3	4	19
20	4	3	3	4	4	18
21	5	4	4	4	4	21
22	4	4	3	3	4	18
23	5	4	5	4	5	23
24	4	4	3	3	4	18
25	4	3	3	4	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	4	4	4	19
28	4	3	3	3	3	16
29	4	4	4	3	4	19
30	4	3	4	4	4	19
31	4	3	3	3	4	17
32	4	3	5	4	4	20
33	5	3	3	3	4	18
34	4	3	4	4	4	19
35	4	3	4	4	4	19
36	4	3	4	3	4	18
37	5	3	4	3	3	18
38	4	3	3	4	4	18
39	4	3	3	4	4	18
40	3	4	4	4	4	19
41	5	1	3	1	1	11
42	5	3	5	4	4	21
43	4	3	4	4	3	18
44	4	3	3	4	4	18
45	5	3	4	5	5	22
46	4	3	4	3	4	18

47	4	3	4	3	4	18
48	4	3	4	3	4	18
49	5	4	4	5	5	23
50	3	3	4	4	4	18

3. Variabel Semangat Kerja (Y)

No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	4	4	23
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	2	3	3	2	2	12
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21
12	5	5	4	5	5	24
13	5	5	4	4	5	23
14	3	4	4	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	3	4	3	3	17
19	5	4	4	4	3	20
20	5	4	4	3	4	20
21	4	4	5	4	4	21
22	3	3	3	3	4	16

23	5	5	5	5	4	24
24	3	3	3	3	4	16
25	4	5	5	4	4	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	5	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	4	4	21
33	3	4	4	4	3	18
34	5	5	4	4	4	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	3	3	4	4	18
38	4	5	4	3	3	19
39	4	4	5	4	3	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	3	4	19
42	5	5	5	5	4	24
43	4	4	4	4	3	19
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	4	4	4	21

46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	5	4	4	21
49	4	5	5	4	4	22
50	5	4	5	5	5	24

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Motivasi (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,391**	,501**	,288*	,718**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,042	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,391**	1	,443**	,460**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,005		,001	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,501**	,443**	1	,454**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,288*	,460**	,454**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,042	,001	,001		,000
	N	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	,718**	,747**	,801**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,235	,295*	,216	,048	,506**
	Sig. (2-tailed)		,101	,038	,133	,740	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,235	1	,341*	,481**	,574**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,101		,015	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,295*	,341*	1	,469**	,290*	,672**
	Sig. (2-tailed)	,038	,015		,001	,041	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,216	,481**	,469**	1	,582**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,133	,000	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,048	,574**	,290*	,582**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,740	,000	,041	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	,506**	,762**	,672**	,807**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Semangat Kerja (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,595**	,481**	,587**	,506**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,595**	1	,636**	,530**	,384**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,481**	,636**	1	,594**	,275	,750**
	Sig. (2-tailed)						
	N	50	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,053	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,587**	,530**	,594**	1	,615**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,506**	,384**	,275	,615**	1	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,053	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	,812**	,794**	,750**	,852**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas

1. Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	4

2. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	5

3. Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,94792561	
Most Extreme Differences	Absolute	,133	
	Positive	,128	
	Negative	-,133	
Test Statistic		,133	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,028 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,316 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,304
		Upper Bound	,328
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.</p>			

Hasil Uji Linearitas

1. Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja dengan Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Semangat Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	141,295	8	17,662
		Linearity	50,860	1	50,860
		Deviation from Linearity	90,435	7	12,919
	Within Groups		141,025	41	3,440
	Total		282,320	49	

2. Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja dengan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

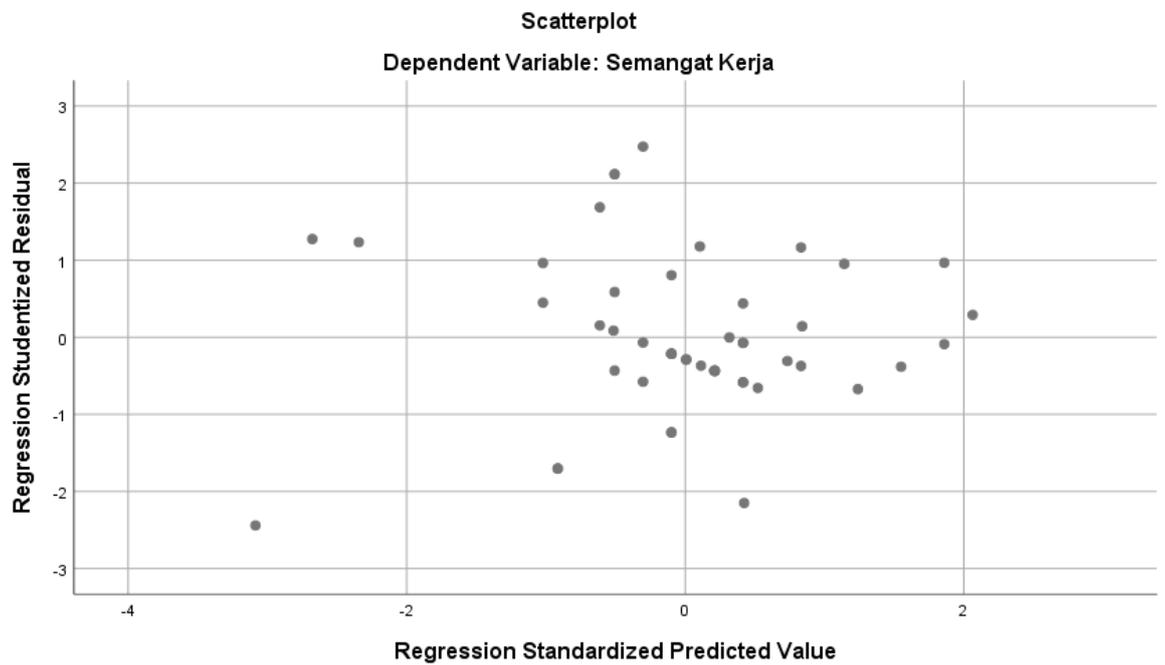
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	99,080	8	12,385	2,771	,015
		Linearity	79,508	1	79,508	17,790	,000
		Deviation from Linearity	19,572	7	2,796	,626	,732
	Within Groups		183,240	41	4,469		
Total			282,320	49			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,012	2,563		3,126	,003		
	Motivasi	,286	,139	,263	2,066	,044	,862	1,161
	Lingkungan Kerja	,435	,128	,433	3,393	,001	,862	1,161

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,341	,313	1,98894

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,394	2	48,197	12,184	,000 ^b
	Residual	185,926	47	3,956		
	Total	282,320	49			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

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

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,012	2,563		3,126	,003		
	Motivasi	,286	,139	,263	2,066	,044	,862	1,161
	Lingkungan Kerja	,435	,128	,433	3,393	,001	,862	1,161

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Hasil Uji Regresi
Linear Berganda**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,012	2,563		3,126	,003	
	Motivasi	,286	,139	,263	2,066	,044	,862
	Lingkungan Kerja	,435	,128	,433	3,393	,001	,862
b. Dependent Variable: Semangat Kerja							

Hasil



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

ir : 403 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/02/2022
iran : -
: **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

25 Februari 2022

Ibu;
odame Monitorir Napitupulu : Pembimbing I
dah Permata Sari : Pembimbing II

gan hormat, bersama ini disampaikan kepada Ibu bahwa, berdasarkan hasil
ng tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi
asiswa tersebut di bawah ini :

na : Yusro Lubis
l : 1840200235
gram Studi : Ekonomi Syariah
ul Skripsi : Faktor-faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja di Puskesmas
Manisak Kabupaten Mandailing Natal.

tuk itu, diharapkan kepada Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut
am penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

mikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

embusan :
ekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1643 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/08/2022
Hal : Mohon Izin Riset

04 Agustus 2022

Yth. Kepala Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Yusro Lubis
NIM : 1840200235
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Faktor-faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja Tenaga Kerja di Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS KESEHATAN
UPT.PUSKESMAS MANISAK

Jalan Lintas Madina-Pasbar, Manisak, Sumatera Utara, Kode Pos. 22983
Email: puskesmasmanisak11@gmail.com



Manisak, 23 Agustus 2022

Nomor : 0250/PUSK/MN/VIII/2022
Perihal : Pemberitahuan
Sifat : Penting
Jumlah Lembaran : 01 (satu) lembar

Kepada Yth,
Prodi Ekonomi Syariah
UIN Syahada Padangsidempuan
di
Tempat

Bersama ini kami beritahukan bahwa mahasiswa dari UIN Syahada Padangsidempuan, yang telah melaksanakan penelitian atas :

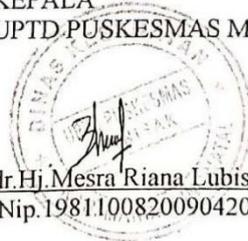
Nama : Yusro Lubis

Nomor Induk : 1840200235

Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tenaga kerja di
Puskesmas Manisak Kabupaten Mandailing Natal

Telah melaksanakan penelitian di Puskesmas Manisak, Demikian pemberitahuan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA
UPTD.PUSKESMAS MANISAK



dr.Hj.Mesra Riana Lubis
Nip.198110082009042002