

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KANTOR DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Oleh:

Eriati Fatemaluo ¹⁾

Erwina Bazikho ²⁾

Jonner Lumban Gaol ³⁾

Veramika Br. Sembiring ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ¹⁾

E-Mail :

Eriati2000@gmail.com

Erwinabazikho5@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Work Climate on Work Enthusiasm at the Medan City Umkm Cooperative Service. The test method used is sampling testing, the number of tests in this review is 35 respondents taken from the population. seen from the F test obtained Tcount 14.405 > Ftable 3.285 with sig 0.000 < α 0.05, indicating that H0 is rejected and H1 is recognized, which means job satisfaction and work climate together have a significant effect on the variable morale. Judging from the results of the t test, it is very clear that the tcount of the morale variable is 3.181 greater than the Ftable of 1.692 with a possible t of 0.003 which means it is more significant by 0.05 on the morale variable. the variable of job satisfaction is seen from the variable of work enthusiasm. on the work climate variable, a tcount of 4.363 is greater than a ttable of 1.692 with a probability of sig 0.000 which is imperfect with the furthest level of importance reaching 0.05, so that the work climate variable is more or less seen from the work spirit variable. The Adjusted R Square value obtained means 0.441, this figure indicates that 44.1% of morale (reliable variable) can be explained by job satisfaction and work climate.

Keywords: *Work Fulfillment, Work Environment, Work Assurance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja pada kantor Dinas Koperasi Umkm Kota Medan. Metode pengujian yang digunakan adalah pengujian Sampling, jumlah pengujian dalam tinjauan ini merupakan 35 responden yang diambil dari populasi. dilihat dari uji F diperoleh nilai Thitung 14,405 > Ftabel tiga,285 dengan sig 0,000 < α 0,05, menunjukkan bahwa H0 ditolak serta H1 diakui, yg berarti kepuasan kerja serta iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja. dilihat dari hasil uji t tersebut, sangat terlihat bahwa thitung variabel semangat kerja sebanyak 3,181 lebih besar Ftabel sebesar 1,692 dengan kemungkinan t yaitu sig 0,003 lebih signifikan sebesar 0,05 terhadap variabel semangat kerja. variabel kepuasan kerja di lihat dari variabel semangat kerja. pada variabel iklim kerja diperoleh thitung sebesar 4,363 lebih besar pada ttable sebesar 1,692 dengan kemungkinan sebanyak sig 0,000 yang tidak sempurna dengan kepentingan terjauh mencapai 0,05, sehingga variabel iklim kerja sedikit banyak di lihat dari variabel semangat kerja. Nilai Adjusted R Square yg didapat artinya 0,441, angka ini menunjukkan bahwa semangat kerja 44,1% (variabel reliabel) bisa diuraikan oleh kepuasan kerja serta iklim kerja.

Kata Kunci : Pemenuhan Kerja, Lingkungan Kerja, Jaminan Kerja

1. PENDAHULUAN

Saat ini, keberadaan Usaha Kecil Menengah (UMKM) di negara-negara non industri dapat dikatakan sebagai tumpuan perekonomian negara. Kehadiran UMKM terbukti mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah pengangguran. Meskipun UKM ini memiliki beberapa persyaratan, jika diragukan mereka dapat menyamai berbagai asosiasi. Persaingan bisnis di Indonesia berkembang dari tahun ke tahun, hal ini mendorong para pelaku UMKM penghibur untuk terus mendorong pembelinya dengan tenaga kerja dan produknya. Selain itu, asosiasi juga harus memiliki sumber daya yang memadai seperti sumber daya standar, sumber daya modal dan SDM. Ketiga sumber daya ini harus diperiksa dengan benar oleh asosiasi dengan cara yang tulus dan bermanfaat untuk mencapai tujuan hierarkis. Tempat Kerja Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) Kota Medan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melengkapi usaha pemerintah dan usaha di bidang koperasi dan usaha kecil menengah yang mengatur koperasi dan usaha kecil dan menengah. usaha di Kota Medan. Seperti beberapa asosiasi lainnya, Kantor Koperasi dan UKM membutuhkan SDM yang berkualitas untuk membantu dan memahami tujuan yang sah. Hal-hal yang menjadi perhatian Dinas Koperasi dan UKM terkait dengan tenaga kerja antara lain hasil yang dibuat oleh delegasi masih mengalami penurunan, pencapaian target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan. , dan mengurus masalah di lingkungan kerja masih belum bagus. Jiwa penggambaran sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan yang sah, hal ini karena dengan ikhlas, para buruh akan memiliki kemauan dan kebahagiaan dalam menjalankan kewajibannya yang menjadi tanggung jawabnya sebagai utusan.

Pemikiran dan latihan para delegasi yang memiliki keyakinan tinggi akan diberikan untuk membuat sesuatu yang lebih baik dalam waktu yang lebih terbatas. Para agen yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja tentunya tidak akan menyerah jika mengalami kendala dalam pekerjaan, dengan semangat kerja yang didorong oleh delegasi yang akan membuat para buruh bekerja sama, saling membantu, dan tidak saling menjatuhkan dalam bekerja. Melihat dari pendirian di atas, kira-kira kemudian pencipta ingin memimpin penajakan dan melukiskannya sebagai sebuah ulasan yang dikoordinir dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tempat Kerja terhadap Tenaga Kerja Pada Administrasi Bantuan UMKM di Kota Medan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA **Kepuasan Kerja**

Kepuasan pekerjaan memiliki banyak sudut pandang, jika diragukan, tahapan yang dimaksud adalah pemenuhan dalam pertunjukan yang sebenarnya, pembayaran, pengakuan, pengawasan, hubungan antara direktur dan perwakilan, dan potensi pintu terbuka untuk kemajuan. Setiap aspek menghasilkan sensasi kepuasan umum dengan pertunjukan yang sebenarnya. Menurut Wibowo (2016: 415) “pemenuhan pekerjaan adalah sikap keseluruhan terhadap pekerjaan individu yang menunjukkan kontras antara jumlah hibah yang diperoleh dari pekerjaan dan jumlah yang mereka terima yang seharusnya mereka dapatkan.” menurut Sutrisno (2019:74) “Pemenuhan pekerjaan adalah sikap seorang wakil terhadap usaha yang berkaitan dengan keadaan kerja, kerjasama antar wakil, sifat timpang bekerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan unsur fisik dan mental”.

Iklim Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang tidak terpisahkan dari suatu lingkungan, pada umumnya dapat disamakan dengan udara atau keadaan dimana orang akan merasa nyaman ketika berada di luar ruangan dalam keadaan atau udara yang redup atau karena adanya aliran angin terhambat (As'ad, 2017: 45). Seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2017:122) "lingkungan kerja adalah sifat iklim di dalam suatu pergaulan yang dialami oleh individu-individu dari pergaulan tersebut, mempengaruhi tingkah laku dan dapat digambarkan dari sekumpulan kualitas atau ciri khas pergaulan tersebut".

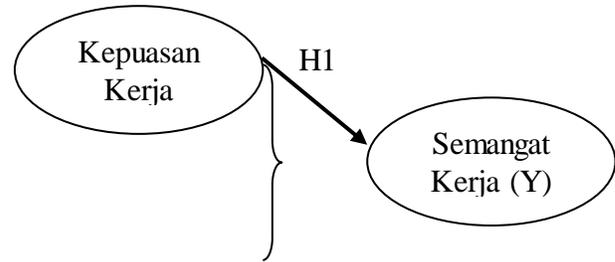
Semangat Kerja

Semangat Kerja yang memiliki kepercayaan diri pasti akan memberikan perspektif yang menginspirasi dan ingin menjalankan bisnis dengan energi dan kegembiraan. Menurut Kaswan (2017: 189) Semangat atau tekad adalah kesan dari sikap atau keadaan pikiran seseorang atau kelompok. Individu dengan keyakinan tinggi biasanya yakin, penuh harapan, menyenangkan dan kuat terhadap visi dan misi kelompok. Keadaan mengurus bisnis lebih cepat dan lebih baik adalah gambaran yang mendasari efisiensi representatif di tempat kerja.

Menurut Widiyanti, dkk (2015: 4) "Kepercayaan kerja adalah sejauh mana perwakilan energik melakukan kewajiban dan kewajibannya di dalam organisasi." Dengan demikian, secara umum akan ada hubungan langsung antara efisiensi tinggi dan resolusi tinggi.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan gambaran pengujian masa lalu dan sistem selesai, pencipta menetapkan spekulasi, yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh pemenuhan pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara bersama-sama terhadap kepercayaan perwakilan pada Pendampingan Bermanfaat UMKM Kota Medan.

H2 : Terdapat pengaruh pemenuhan pekerjaan terhadap semangat perwakilan UMKM Agreeable Office Kota Medan

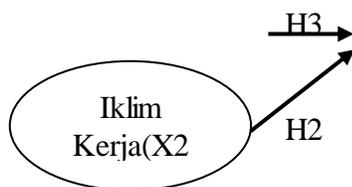
H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kegairahan perwakilan Dinas UMKM Pemberdayaan Kota Medan."

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang bertempat di Jln. Gatot Subroto Km 5,5 No. 218. Sedangkan waktu yang digunakana mulai bulan Maret 2023 hingga bulan Agustus 2023.

Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai pada Kantor Dinas Koperasai UMKM Kota Medan yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan ialah *purposive sampling* yaitu sesuai dengan yang telah di survey oleh peneliti. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 35 orang.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Variabel (X1)

No	Pernyataan	rhitung	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa bahwa organisasi telah memberikan tingkat upah pekerja dengan prinsip-prinsip yang sesuai	0,727	0,3338	Valid
2	Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan tempat saya bekerja itu membuat saya semangat dalam bekerja	0,710	0,3338	Valid
3	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya	0,742	0,3338	Valid
4	Kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi adalah kewajiban dan pekerjaan yang dilakukan untuk saya	0,860	0,3338	Valid
5	Saya merasa terhormat atas prestasi yang diraih	0,646	0,3338	Valid
6	memiliki keyakinan yang kuat bahwa semua bekerja dengan baik karena pekerjaan atau perintah yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan dengan semangat teknik yang tepat dari perwakilan Dinas Pendampingan UMKM Kota Medan.	0,701	0,3338	Valid
7	Bekerja di asosiasi ini memungkinkan saya untuk bekerja sama dengan baik dengan mitra, dan dapat mengambil bagian yang layak sebagai pekerja	0,652	0,3338	Valid
8	Organisasi ini memberikan perbaikan cara kerja bagi para pekerjanya	0,635	0,3338	Valid
9	Saya memiliki korespondensi yang bagus dengan mitra	0,581	0,3338	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel (X2)

No	Pernyataan	rhitung	r _{tabel}	Keterangan
1	Tingkat kepercayaan dan hambatan di antara atasan dan bawahan tempat saya bekerja luar biasa, membuatnya lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan	0,694	0,3338	Valid

2	Simpati dan dukungan yang diberikan oleh asosiasi dalam mengelola keberatan delegasi telah berkembang	0,676	0,3338	Valid
3	Para pegawai ditempat saya bekerja mengatakan kebenaran dan rasa hormat satu sama lain	0,745	0,3338	Valid
4	Kejelasan tujuan dalam bekerja menjadi pegangan saya dalam mengerjakan peningkatan kinerja	0,938	0,3338	Valid
5	Pekerjaan berbahaya diberikan kepada setiap pegawai dengan tujuan agar mereka melihat pekerjaan masing-masing	0,396	0,3338	Valid
6	Peningkatan karakter di tempat kerja sangat beralasan, untuk meningkatkan iklim yang bermanfaat	0,571	0,3338	Valid
7	Kemampuan beradaptasi pekerja yang diberikan oleh pegawai telah berjalan dengan baik	0,668	0,3338	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel (X3)

No	Butir Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Pegawai kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan	0,401	0,3338	Valid
2	Pegawai sering hilang dari pekerjaan karena alasan yang tidak diketahui	0,554	0,3338	Valid
3	Tingkat perpindahan pegawai berpengaruh terhadap semangat kerja	0,577	0,3338	Valid
4	Pegawai kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan	0,831	0,3338	Valid
5	Pegawai merasa gelisah saat sedang bekerja	0,392	0,3338	Valid
6	Pegawai selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan	0,460	0,3338	Valid
7	Pegawai kerap protes karena merasa gaji yang diberikan tidak sesuai	0,589	0,3338	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

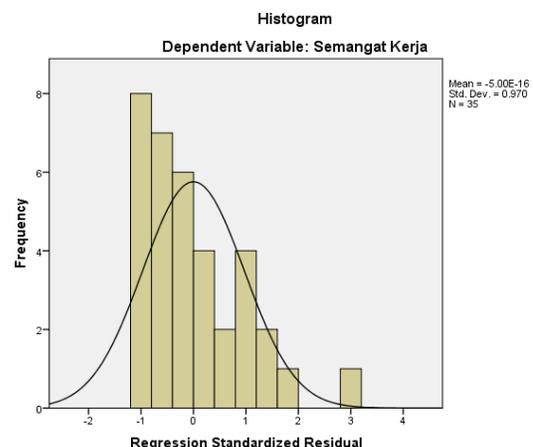
Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters,a,b	Std. Deviation	3.26296243
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173c

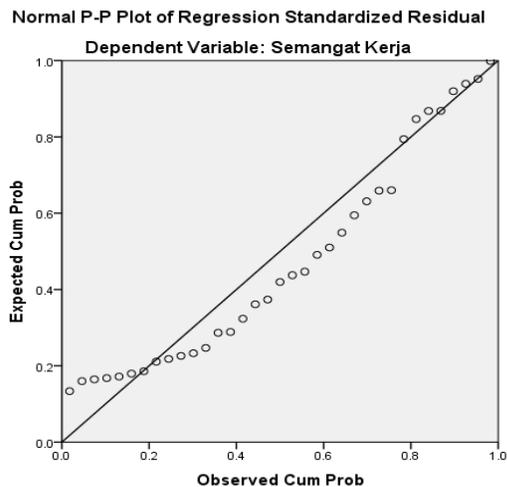
Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Gambar 2. Grafik Uji Histogram



Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Gambar 3 Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688a	.474	.441	2.46916

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa koefisien penjaminan yang disesuaikan dengan Changed R Square adalah 0,441, dan ini menyiratkan bahwa pengaruh pemenuhan pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap peningkatan/penurunan Confidence (Y) pada Pendampingan Bermanfaat UMKM Kota Medan sebesar 44,1%, kelebihan tersebut tidak di atur oleh

Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

No	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 5	19	54,28
2	6 - 10	7	20,00
3	11 - 15	5	14,29
4	16 - 20	3	8,57
5	> 20	1	2,86
Jumlah		35	100

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Dari pengertian itu bisa sangat masuk akal bahwa:

19 (54,28%) responden 1 - 5 tahun, 7 (20%) 6 - 10 tahun administrasi, 11 - 15 tahun 5 (14,29%) responden, 16- 20 tahun administrasi 3 (8,57%), sedangkan lama pekerjaan utara 20 tahun adalah 1 (2,86%) responden. Dari dampak sampingan responden dilihat dari lama bekerja, waktu kerja terlama di UMKM Agreeable Help Kota Medan adalah 1 sampai 5 tahun. Panjang administrasi ini dianggap cocok untuk melaksanakan administrasi hierarkis yang lebih baik.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil uji beda direct relaps nilai thitung lebih besar dari tabel (3,181 > 1,692), maka Ho ditolak dan H1 diakui. Spekulasi yang kuat mengungkapkan bahwa ada dampak pemenuhan pekerjaan terhadap jaminan yang diakui setengah jalan. Dari pengujian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang menguntungkan dari variabel pemenuhan pekerjaan terhadap kepercayaan perwakilan UMKM Pembantu Bermanfaat Kota Medan. Artinya, semakin tinggi pemenuhan kerja perwakilan, maka semakin tinggi pula tekad perwakilan di Agreeable Assistance UMKM Medan. Bergantian, dengan asumsi pemenuhan posisi lebih rendah, kepercayaan pekerja juga akan lebih rendah di Bantuan Agreeable UMKM Kota Medan.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari konsekuensi penanganan informasi dari program SPSS 24.0 terlihat dampak

lingkungan kerja terhadap assurance. Akibat lanjutan dari hasil SPSS menunjukkan bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja adalah 4,363 lebih besar dari pada tabel yang diperoleh sebesar 1,692, sehingga cenderung beralasan bahwa H_0 meremehkan dan H_1 diakui, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Terlihat bahwa nilai yang sangat besar di lingkungan kerja adalah 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05, dan itu menyiratkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya mempengaruhi perwakilan penjaminan di Pendampingan Bermanfaat UMKM Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dilihat dari uji sinkron atau uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,405 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,285. Selain itu, nilai kritisnya adalah 0,000 yang tidak tepat pada tingkat kepentingan (0,05), ($0,000 < 0,05$) maka H_1 diakui dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa pemenuhan pekerjaan dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat representatif pada UMKM Agreeable Help Medan.

5 Kesimpulan

Dilihat dari hasil pemeriksaan dan pembicaraan di atas, cenderung tertutup dengan hasil eksplorasi saat ini. Pengaruh dan Makna Pemenuhan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

1. Mengingat konsekuensi dari uji legitimasi, nilai hubungan (koneksi Pearson) adalah positif dengan kemungkinan nilai koneksi yang signifikan. (2 diikuti) $>$ level besar (α) 0,05. Oleh karena itu, informasi penting dalam penelitian ini sangat penting.
2. Berdasarkan uji dependabilitas di atas, diperoleh nilai Cronbach's alpha (α) variabel pemenuhan manggung (0,865), sedangkan variabel lingkungan kerja

(0,799). Nilai Cronbach's alpha dari variabel eksplorasi $>$ rtabel (0,3338), yang berarti bahwa informasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diandalkan.

3. Berdasarkan uji rata-rata di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,173 $>$ tingkat tinggi (α) 0,05. Mengikuti informasi hal-hal dalam penelitian ini adalah tipikal.
4. Dilihat dari koefisien relaps lurus yang berbeda, diketahui kondisi $Y = 8,946 + 1,633 + 2,268$. Konsisten sebesar 8,946 berarti jika faktor pemenuhan pekerjaan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diperkirakan nol (0), maka pada saat itu kepercayaan (Y) bernilai 8,946, sedangkan koefisien pemenuhan pekerjaan adalah 1,633 dan lingkungan kerja 2,268 serta bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemenuhan pekerjaan dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula semangatnya
5. akan lebih tinggi. Karena nilai koefisien relaps adalah positif (+), dapat dikatakan bahwa pemenuhan pekerjaan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi jaminan.
6. Berdasarkan uji Fhitung, dapat disimpulkan bahwa nilai uji Fhitung adalah 14,405 dengan nilai besar 0,000 karena tingkat kritis $<$ 0,05 dan nilai Fhitung $>$ dari nilai Ftabel sebesar 3,285 yang mengimplikasikan bahwa secara bersama-sama faktor-faktor bebas secara signifikan mempengaruhi variabel reliabel (kegembiraan). Bekerja).
7. Dilihat dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel pemenuhan pekerjaan memiliki nilai thitung sebesar 3,181 dan variabel lingkungan kerja sebesar 4,363 yang lebih penting dari nilai tabel (1,692) dan itu berarti bahwa pekerjaan faktor pemenuhan dan lingkungan kerja sampai batas tertentu secara bermakna mempengaruhi penyelesaian.
8. Dilihat dari uji koefisien jaminan (R^2)

diketahui bahwa R Square Berubah bernilai 0,441. Artinya cenderung diartikan bahwa pengaruh faktor bebas terhadap variabel reliabel sebesar 44,1%, sedangkan kelebihan 55,9% dipengaruhi oleh faktor yang berbeda.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus. 2017. Dampak Bantuan Otoritatif yang Dilihat pada Turnover Aim dengan Faktor Intervening Hierarchical Responsibility. Buku Harian Aspek Keuangan dan Bisnis, Perguruan Tinggi Udayana, ISSN 2337-3067.
- Aslihati, L., Prasetyo, B., and Irawan, P. 2017. Social Exploration Techniques (first ed.). Perguruan Tinggi Terbuka.
- Asad, Moh. 2017. Seri Sains SDM Riset Otak Modern, Rilis Pertama. Yogyakarta. Kebebasan.
- Badriyah, M. 2015. Aset Manusia Para Pelaksana. Bandung: Pustaka Setia CV.
- Davis, Keith, dan Newstrom. 2001. Cara Berperilaku Otoriter, Rilis Ketujuh, Jakarta: Distributor Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2019. Pemanfaatan Investigasi Multivariat. Semarang: Perguruan Tinggi Diponegoro
- Hasibuan. 2015. Aset Manusia Dewan. Cetakan ketujuhbelas. Jakarta: PT. Skrip bumi
- Kaswan. 2017. Riset Otak Modern dan Hierarkis: Mewujudkan Cara Berperilaku Bermanfaat dan Mengakui