

Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Pulau Nias Selatan

Elfianti Dakhi¹, Dina Adawiyah¹, Nova Begawati¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 elfantidakhi08@gmail.com^{*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Indikator apa yang dominan dari gaji, semangat kerja dan kinerja pegawai di kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, mengetahui gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, mengetahui gaji dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 32 responden pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1. Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, dibuktikan nilai t hitung $(2,936) > t$ tabel $(2,042)$, 2. Ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, dengan memperoleh nilai t hitung $2,794 > t$ tabel $2,042$, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan adalah sebesar 36% .

Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Keywords: *Gaji, semangat kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menajemen berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau pemerintahan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi kantor dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ahmad et al., 2020).

How to cite:

Dakhi, E. Adawiyah, D. Begawati, N. (2025). Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat di Pulau Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 140-153.

E-ISSN:

Published by:

3046-8655

The Institute for Research and Community Service

Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik sehingga menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan puas terhadap pekerjaannya. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan karena manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja pegawai. Kinerja karyawan menurut (Masram & Mu'ah, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ahmad et al (2020) Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang diberi tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap, secara bulana atau tahunan. Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi atau pemerintahan yang jumlahnya biasanya jumlah biasanya tetapan gaji bulanan. Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Moikijet dalam Idakrismwati (2018) bahwa semangat kerja adalah kemampuan yang dimiliki para pegawai untuk bekerja dengan giat dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama.

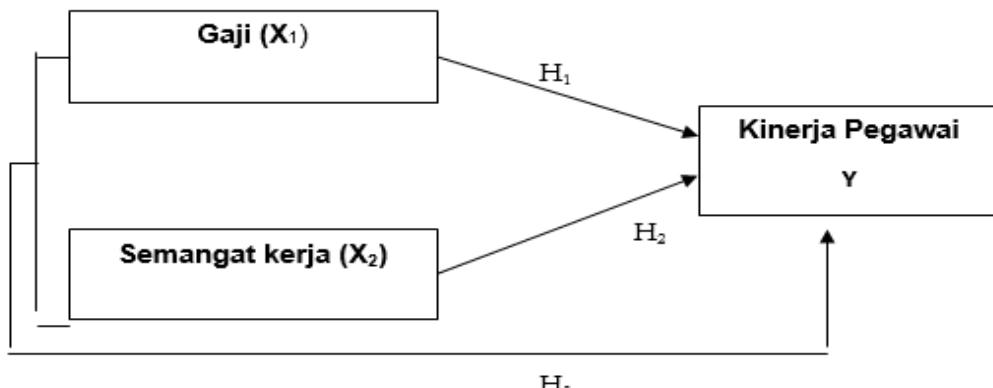
Menurut Davis, dalam jurnal Sylvana, Muh. Alwi Andi (2016) mengemukakan: "Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti di kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, diketahui bahwa gaji pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara tidak sama rata, gaji pegawai khususnya PNS di berikan langsung oleh pemerintah berdasarkan pangkat/golongan, sementara untuk honorer gaji di tentukan dan di berikan oleh Camat dan gaji yang diberikan kepada setiap honorer tidak sama besarnya.

Tabel 1. Daftar Gaji Pegawai Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan

Daftar Gaji Pegawai Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Tahun 2021				
No	Nama	Jabatan	Gaji (Rp)	
1.	Iskiat Garamba	Camat (ASN)	Rp. 6.000,000	
2.	Jonianus zidomi	Sekretaris (ASN)	Rp. 5.000.000	
3.	Aidil Buluaro	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 4.500.000	
4.	Bezisokhi Harefa	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 4.500.000	
5.	Fransiskus Dao	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp.3.250.000	
6.	Antonius Zidomi	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 3.000.000	
7.	Fendrikus Zidomi	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 3.250.000	
8.	Ingatan Laowo	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 3.500.000	
9.	Afrin Daya	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 3.500.000	
10.	Tulus Laowo	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 2.700.000	
11.	Leo Dao	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 2.700.000	
12.	Ramudi Laso	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 3. 200.000	
13.	Titus Sarumaha	Staf Kantor Camat (ASN)	Rp. 4.000.000	

14.	Anwar Dakhi	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 3.250.000
15.	Abiudin Laso	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 3.500.000
16.	Imersyah Laia	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 3.500.000
17.	Emanuel Sarumaha	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 3.200.000
18.	Suriati Laso	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 2.700.000
19.	Maniara Zamili	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 3.500.000
20.	Merniati Laia	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 2.250.000
21.	Souli Zidomi	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 3.000.000
22.	Ritnoviyana Hondro	Staf (ASN)	Kantor	Camat	Rp. 2.500.000
23.	Suandri Dakhi	Honorar			Rp. 1.000.000
24.	Juniwan Dakhi	Honorar			Rp. 1.000.000
25.	Emanuel Laia	Honorar			Rp. 1.000.000
26.	Piterman F. Garamba	Honorar			Rp. 1.000.000
27.	Heristin Vano Laia	Honorar			Rp. 1.000.000
28.	Rumodus Fau	Honorar			Rp. 1.000.000
29.	Warni Finowa'a	Honorar			Rp. 1.000.000
30.	Dafrin Garamba	Honorar			Rp. 500.000
31.	Efiana Walui	Honorar			Rp. 500.000
32.	Femina Zidomi	Honorar			Rp. 500.000

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Di Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan” ada pun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator apa yang dominan dari gaji semangat kerja dan kinerja pegawai di kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan?. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan?. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan?. Apakah gaji dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka dapat di buat kerangka konseptual tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah (H1: Diduga Gaji Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Di Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan.) (H2: Diduga Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Di Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan). (H3: Diduga Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Di Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan.).

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Di Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, yang dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 32 orang karyawan kantor camat di pulau-pulau batu utara nias selatan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karakteristik latar belakang kantor camat yang digunakan sebagai sampel penelitian. Jumlah dari banyaknya karyawan yang diketahui menjadi responden berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk di berikan sampel penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasinya, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sujarweni, 2020) menerangkan bahwa sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian yang diamati. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa metode penentuan sampel ini dinamakan metode sensus karena jumlah populasinya tidak melebihi 50 orang. Jenis Dan Sumber Data Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh yang signifikan antara pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Sumber Data Adapun sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang berkaitan langsung dengan objek penelitian. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang diisi atau yang dijawab oleh responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang secara langsung dikumpulkan dari pegawai Kantor Camat pulau-pulau batu utara nias selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variable Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarluaskan kepada 32 orang responden terhadap 34 pernyataan tentang variabel X dan variabel Y dapat dibuat tabel rekapitulasi tanggapan responden antara lain.

Variabel (Gaji) X₁

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capainya responden (TCR) terhadap penilaianan variabel pengaruh gaji di kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan tersebut terdapat pada tabel di bawah.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskripsi Variabel X₁

ITEM	S S		S		T S		S T S		N	SK OR	MEA N	TCR	KRITE RIA
	F	%	F	%	F	%	F	%					
Prestasi Kerja													
1	1 3	40 ,6	1 9	56 ,4	0	0	0	0	3 2	109	3,78	85,1562 5	Baik
2	1 4	43 ,8	1 8	56 ,3	0	0	0	0	3 2	110	3,72	85,9375	Baik
3	1 4	43 ,8	1 8	56 ,3	0	0	0	0	3 2	110	3,53	85,9375	Baik
Rata-Rata										3,676 6667	85,6770 8333		Baik
ITEM	S S		S		T S		S T S		N	SK OR	MEA N	TCR	KRITE RIA
	F	%	F	%	F	%	F	%					
Lama Kerja													
1	1 8	56 ,3	1 4	43 ,8	0	0	0	0	3 2	114	3,38	89,0625	Baik
2	1 7	53 ,1	1 5	46 ,9	0	0	0	0	3 2	113	3,53	88,2812 5	Baik
3	1 5	46 ,9	1 7	53 ,1	0	0	0	0	3 2	111	3,44	86,7187 5	Baik
4	1 7	53 ,1	1 5	46 ,9	0	0	0	0	3 2	113	3,59	88,2812 5	Baik
5	1 4	43 ,8	1 8	56 ,3	0	0	0	0	3 2	110	3,78	85,9375	Baik
Rata-Rata										3,544	87,6562 5		Baik
ITEM	SS		S		TS		STS		N	SK OR	MEA N	TCR	KRITE RIA
	F	%	F	%	F	%	F	%					
Kebutuhan													
1	1 4	43 ,8	1 8	56 ,3	0	0	0	0	3 2	110	3,47	85,9375	Baik
2	1 4	43 ,3	1 6	50 ,3	2	6, 3	0	0	3 2	108	3,78	84,375	Sangat Baik
Rata-Rata										3,625	85,1562 5		Sangat Baik

Berdasarkan tabel hasil olahan data di atas, variabel Pengaruh Gaji terdiri atas 10 pernyataan. Indikator pada variabel pengaruh gaji antara lain: Prestasi Kerja dengan TCR 85,67% kriteria Baik, Lama kerja dengan TCR 87,65% kriteria Baik, Kebutuhan dengan TCR 85,15% kriteria baik, Kepatuhan Tinggi dengan TCR 91,14% kriteria sangat baik, Kerja sama dengan TCR 87,76% kriteria Baik, Rasa aman. Indikator yang paling dominan dari variabel Pengaruh gaji adalah Lama kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa pegawai kantor camat pulau-pulau batu nias selatan sudah menaati standar kerja dengan sangat baik.

Variabel (semangat kerja) X₂

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capainya responden (TCR) terhadap penilaianan variabel semangat kerja di kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan tersebut terdapat pada tabel di bawah.

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X₂

ITEM	S	S	T	S	N	SK	MEA	TCR	KRITE
	S	S	S	S	N	OR	N		RIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepatuhan									
1	1	31	2	68	0	0	0	3	106
	0	.3	2	,8				2	3,75
2	1	34	2	65	0	0	0	3	107
	1	,4	1	,6				2	3,47
3	1	40	1	56	1	3,	0	3	108
	3	,6	8	,3	1	1	0	2	3,72
Rata-Rata								82,8125	Sangat Baik
								83,5937	
								5	Baik
Kerjasama									
1	1	43	1	53	1	3,	0	3	109
	4	,8	7	,1	1	1	0	2	3,5
2	1	37	2	62	0	0	0	3	108
	2	,5	0	,5				2	3,25
3	1	59	1	40	0	0	0	3	115
	9	,4	3	,6				2	3,78
Rata-Rata								85,1562	Sangat Baik
								5	
								84,375	Baik
Rasa aman									
1	1	43	1	56	0	0	0	3	110
	4	,8	8	,3				2	3,59
2	1	46	1	53	0	0	0	3	111
	5	,9	7	,1				2	3,66
3	1	56	1	43	0	0	0	3	114
	8	,3	4	,8				2	3,75
4	1	34	2	62	0	0	0	3	106
	1	,4	0	,5				2	3,31
5	1	56	1	43	0	0	0	3	114
	8	,3	4	,8				2	3,72
Rata-								89,0625	Sangat Baik
								5	
								86,4583	Baik
								3333	

ITEM	Rata										KRITE RIA		
	S		S		T		S		N	SK OR	MEA N	5	Baik
	F	%	F	%	F	%	F	%				%	
Perasaan Puas													
1		1	43	1	53	1	3,	0	0	3	109	3,75	85,1562
4		,8	7	,1		1	1	0	0	2		5	Sangat Baik
2		1	46	1	53	0	0	0	0	3	117	3,66	91,4062
5		,9	7	,1		0		0	0	2		5	Sangat Baik
3		2	65	1	34	0	0	0	0	3	111	3,75	86,7187
1		,6	1	,4		0		0	0	2		5	Sangat Baik
Rata-Rata										3,72	87,7604	Sangat Baik	
										1667			

Berdasarkan tabel hasil olahan data di atas, variabel X₂ Semangat kerja terdiri atas 14 pernyataan. Indikator pada variabel semangat kerja antara lain: Kepatuhan dengan TCR 83,59% kriteria Baik, Kerja sama dengan TCR 86,45% kriteria Baik, Rasa aman dengan TCR 86,71% kriteria baik, Perasaan Puas dengan TCR 87,76% kriteria sangat baik. Indikator yang paling dominan dari variabel Semangat Kerja adalah perasaan puas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor camat pulau-pulau batu nias selatan sudah menaati standar kerja dengan sangat baik

Variabel (Kinerja Pegawai) Y

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capainya responden (TCR) terhadap penilaianan variabel kinerja pegawai di kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan tersebut terdapat pada tabel di bawah.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y

ITE M	Kuantita s Kerja										KRITE RIA		
	SS		S		T		ST		N	SK OR	MEA N	TCR	
	F	%	F	%	F	%	F	%				%	
Kuantita s Kerja													
1	17	53,	1	46,	0	0	0	0	3	113	3,531	88,2812	Baik
	1	5	5	9					2		25	5	
2	12	37,	2	62,	0	0	0	0	3	108	3,375	84,375	Baik
	5	0	5						2				
3	19	59,	1	40,	0	0	0	0	3	115	3,593	89,843	Baik
	4	3	6						2		75	75	
4	20	62,	1	37,	0	0	0	0	3	116	3,56	90,625	Baik
	5	2	5						2				
Rata-Rata										3,5	88,2812	Baik	
										5			
Kualitas Kerja													
1	17	53,	1	46,	0	0	0	0	3	113	3,47	88,2812	Baik
	1	5	5	9					2			5	
2	18	56,	1	43,	0	0	0	0	3	114	3,59	89,062	Baik
	3	4	8						2			5	

										3,53	88,6718	Baik
										75		
ITE	SS	S	T	ST	N	SK	MEA	TCR	KRITE			
M	F	%	S	S	F	%	S	N	RIA	%		
Ketepata												
n Waktu												
1	21	65, 6	1 1	34, 4	0	0	0	3 2	117	3,59	91,4062 5	Baik
2	17	53, 1	1 4	1 1	3, 1	0	0	3 2	112	3,59	87,5	Baik
3	24	75	8	25	0	0	0	3 2	120	3,5	93,75	Baik
4	17	53, 1	1 5	46, 9	0	0	0	3 2	113	3,44	88,2812 5	Baik
Rata												
-										3,56	90,234	Baik
Rata										375		

Berdasarkan tabel hasil olahan data di atas, variabel Y Kinerja pegawai terdiri atas 10 pernyataan. Indikator pada variabel semangat kerja antara lain: Kuantitas kerja dengan TCR 88,28% berkriteria Baik, Kualitas kerja dengan TCR 88,67% berkriteria Baik, dan Ketepatan waktu dengan TCR 90,23% kriteria baik. Indikator yang paling dominan dari variabel kinerja pegawai adalah ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor camat pulau-pulau batu nias selatan sudah menaati standar kerja dengan sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu. Regresi linear berganda adalah regresi variabel yang menggunakan data variabel terikat dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas. Berdasarkan pegujian menggunakan SPSS versi 23 maka didapatkan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.909	6.306
	Pengaruh gaji	.439	.150
	Semangat kerja	.260	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 7,909 + 0,439X_1 + 0,260X_2 + e$$

Konstanta (α) = 7,909 ini menunjukkan bahwa jika variabel pengaruh gaji, dan semangat kerja sama dengan nol ($X_1, X_2 = 0$) maka Kinerja Pegawai Terhadap Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan adalah sebesar 7,909. Koefisien b1 (X_1) = 0,439 ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh gaji berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Atau dengan kata lain, jika variabel Pengaruh gaji naik satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,439 satuan apabila variabel independen lainnya konstan. Koefisien b2 (X_2) = 0,260 ini menunjukkan bahwa variabel Semangat kerja

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Atau dengan kata lain, jika variabel pengawasan naik satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,260 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi dengan memperhatikan tabel hasil *Model Summary*.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	
Variabel	Adjusted R Square
	0,360
a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Pengaruh gaji	
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,360, dimana $KD = 0,360 \times 100 = 36\%$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan adalah sebesar 36%.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Persial)

Menurut Sugiyono dalam Yopi Risma Fitri (2021) Uji parsial (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel pada tabel distribusi student ditentukan dengan rumus = $t(\alpha/2) ; (N-k-1)$, $t(0,05/2) ; (32-1-1) = 0,025 ; 30$ jadi diperoleh Nilai t-tabel yaitu 2,042. Berikut hasil Uji t dengan menggunakan SPSS versi 23 .

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Variabel	t	Sig.
(Constant)	1.254	.220
Pengaruh Gaji	2.936	.006
Semangat Kerja	2.794	.009

a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 diperoleh kesimpulan pengaruh variabel Pengaruh gaji (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung $2,936 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, secara parsial Pengaruh gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima dan terbukti. Pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung $2,794 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, secara parsial Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima dan terbukti.

Uji F

Uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent (pengaruh gaji dan semangat kerja) yang terdapat didalam model secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai) Sugiyono dalam Yopi Risma Fitri (2021). Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan f hitung dengan f tabel. Jika f hitung $>$ dari f tabel, (H_0 di tolak H_1 diterima). Nilai f tabel $df_1 = k-1$ ($df = 3-1=2$) ; $df_2 = n-k$ ($df = 32-2 = 30$) berdasarkan tabel uji f

diperoleh nilai F tabel 9,723. Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a	
F	Sig.
9,723	.001 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat kerja, Pengaruh gaji

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar $9,723 > F$ tabel 2,28 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel bebas Pengaruh gaji (X_1) dan Semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima dan terbukti. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat dilampiran 8 halaman 122.

Pembahasan

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan

Hipotesis I: "Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat pulau-pulau batu utara Nias Selatan". Dari hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t) di peroleh hasil pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai yakin, nilai t hitung = 2,936 dan t tabel = 2,042 dengan nilai signifikan 0,006 dan dk = 30, diperoleh bahwa nilai t hitung > dari t tabel dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga dalam hal ini berarti hipotesis diterima. Dari hasil perhitungan yang dilakukan terhadap pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai t hitung = 2,936 dan t tabel = 2,042 maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel maka dapat di katakan bahwa hipotesis diterima (Adel & Anoraga, 2023). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengaruh gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan. Dalam hal ini apabila pengaruh gaji kepada pegawai makin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila pengaruh gaji yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai juga menurun (Arifin et al., 2023). Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif Variabel, yang terdiri dari tiga indikator dengan 10 pernyataan di peroleh nilai masing-masing indikator 85,67 dengan kriteria baik, 87,65 dengan kriteria baik, 85,15 dengan kriteria baik. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015) bahwa hasil kategori jawaban dari deskriptif variabel dengan interval 70-89 berkriteria baik. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator Pengaruh Gaji Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan berkategori baik, dalam arti bahwa sebagai *leader*/atasan sudah memiliki tanggung jawab yang sangat baik.

Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan

Hipotesis II: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t) di peroleh nilai t hitung = 2,794 dan t tabel = 2,042 dengan nilai signifikan 0,009, sehingga terlihat bahwa nilai t hitung > dari t tabel dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga dalam hal ini berarti hipotesis diterima. Dari hasil perhitungan yang dilakukan terhadap semangat kerja terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai t hitung = 2,794 dan t tabel = 2,042 maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel sehingga dapat di katakan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai dikantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan (engkizar et al., 2021). Apabila semangat kerja pegawai dikantor camat pulau-pulau batu utara meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya apabila kurangnya semangat kerja maka kinerja pegawai juga akan menurun. Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif Variabel, yang terdiri dari emapt indikator dengan 14 pernyataan di peroleh nilai masing-masing indikator 83,59 dengan kriteria baik, 86,45 dengan kriteria baik, 86,71 dengan kriteria baik, dan 87,76 dengan kriteria baik. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015) bahwa hasil kategori jawaban dari deskriptif variabel dengan interval 70-89 berkriteria baik. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan berkategori baik, dalam arti bahwa sebagai *leader/atasan* sudah memiliki tanggung jawab yang sangat baik (Baidar et al., 2023).

Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan

Hipotesis III: pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) menunjukkan bahwa secara Bersama-sama (simultan) pengaruh gaji dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan. Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen secara Bersama-sama atau simultan. Uji f dilakukan dengan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,005$, maka variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independent secara simultan tidak terhadap variabel dependen, Santoso Slamet dalam (Jihan Suci Lestari, dkk: 2019). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka di peroleh nilai $f_{hitung} = 9,723$ dan $f_{tabel} = 2,28$ dan nilai $sig = 0,001$ dengan $dk = 30$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a . Artinya bahwa Pengaruh gaji dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan. Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan memiliki kualitas kerja yang sangat baik, yang terdiri dari Tiga indikator dengan 10 pernyataan di peroleh nilai masing-masing indikator 88,28 dengan kriteria baik, 88,67 dengan kriteria baik, dan 90,23 dengan kriteria sangat baik. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015) bahwa hasil kategori jawaban dari deskriptif variabel dengan interval 70-89 berkriteria baik (Mutathahirin et al., 2020). Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan berkategori baik, dalam arti bahwa sebagai *leader/atasan* sudah memiliki tanggung jawab yang sangat baik.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat di simpulkan bahwa Indikator yang paling dominan dari variabel yang di teliti yaitu Indikator paling dominan dari variabel pengaruh gaji adalah lama kerja. Indikator yang paling dominan dari variabel semangat kerja adalah perasaan puas. Indikator yang paling dominan kinerja pegawai adalah ketepatan waktu. Pengaruh gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, dengan nilai signifikan untuk variabel pengaruh gaji menunjukkan nilai tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,936 > t_{tabel} 2,042$. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dikantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, dengan nilai signifikan untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai dibawah tingkat signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t

hitung $2,794 > t$ tabel $2,042$. Pengaruh gaji dan semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan dengan nilai $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,723 > F$ tabel $2,28$. Kontribusi paling besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh gaji yaitu sebesar 36%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka ada beberapa hal yang dapat disarankan oleh penelitian, yaitu Bagi Tempat Penelitian. Hal yang perlu dilakukan oleh pihak pimpinan Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Utara Nias Selatan, memperbaiki besarnya gaji yang diterima pegawai terlebih kepada honorer sehingga dapat bisa mencukupi kebutuhan hidup, sebab dari hasil analisis data diatas bahwa faktor gaji memiliki pengaruh yang lebih besar dari variable lainnya.

Untuk variable Semangat kerja, hal yang perlu diperbaiki adalah meningkatkan kualitas sehingga bisa memberikan nilai yang memuaskan terhadap kinerja pegawai di kantor camat pulau-pulau batu utara nias selatan

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Alwi, moh, Andi Sylvana, dan Risnanashari.2016 Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program BelajarJarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik* 2(1).
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1–9.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Basri, surya kelana. Rusdiaman rauf (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. 4(1):106.
- Edison, E, anwar Y, Komariyah Imas. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2 Bandung:Alfabeta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (M. Erma, Penyunt.) Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erpidawati, Susi Yuliastanty. (2020) Kepemimpinan organisasi dan bisnis. Purwokarto selatan.
- Fitri,Risma Yopi. Dkk (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Padang. *Jurnal Matua*, 3(1) 2021.

- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 24 (Edisi Keenam). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haerudin, M. Ikhwan Maulana 2017 Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, (1).
- Hasni, Nur. 2020. Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makasar. <http://journal.lldikti.id/ekonomika>. 4(2):53.
- HIA, darmia, Togu Harlen Lbn. Raja, Arisman Parhusip 2021 Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Original Bird Nest Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi* Vol. 5 No. 3.
- Indriyani, agustina.2014 Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01.
- Ismail. (2018:340-343) Pengaruh Besar Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Bank Syariah Mandiri Kota Jambi.
- Maifanda, Nonik. Mohammad Ramadhan Slamet. 2019. Pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*.3(1):83.
- Mangguluang, A. (2017). Statistik Lanjutan. Padang: Ekasakti Press.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Nararia, Anggun Chintami Tri Bintang, (2018:10-11) Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utaramedan.
- Nasution, Dito Aditia Darma. 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal akuntansi dan bisnis*. 5(1);75.
- Nurfarhana, syarifah. (2016) Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspeksyariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Olda Vanessa, (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan provinsi sumatera barat.
- Pratama, abdul aziz nugraha dan Aprina Wardana. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. 8 (2):120.
- R Gumilar, Akbar, Muhammad,2018. Skripsi “Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Indomedia Nusantara Di Bandung”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan 6 agustus 2018:249.
- Sadili Samsudin. 2018. Manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka setia, Bandung.
- Simahatie.mai. Zainudin ibi. 2021:15. Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm 2(3).
- Subianto, marijanus. 2016 Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.eJournal Administrasi Bisnis.4(3):699-700.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syaputra, Sahid. (2017:14) Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk.
- Sylvana, Muh. Alwi Andi (2016:33) "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program BelajarJarak Jauh Universitas Terbuka Makassar.
- Waruwu happy femliati, 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan gairah kerja pegawai kecamatan.
- Winarni,2013 pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga melalui variable motivasi kerja sebagai variable intervening. Among makarti 6 (11:50).
- Wua, Krisnaldi R. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA*. 10(1):31.

Copyright holder:

© Utami, N., Z. Sutardjo, A. Meyla, D., N.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA