

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SIBOLGA

Liska Juita Manalu¹, Zafril Abdi Nasution², Indra Setiawan Hutabarat³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding email: liskajuitam@gmail.com

Copyright © 2026 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/profit.v4i1.1322](https://doi.org/10.53866/profit.v4i1.1322)

Abstract

This study aims to find out: The Influence of Leadership and Job Satisfaction on Employee Morale at the Sibolga City Education and Culture Office. The type of research used in this study is a type of quantitative descriptive research, because this research method has the purpose of obtaining information by making an image or description of what is or is happening. For this study, the population is 71 (Seventy-One) people consisting of 48 civil servants and 23 honorary people. Meanwhile, the sample of this study was taken from the total population, namely 71 (Seventy-One) people as a sample in this study. The type of data used in this thesis research is the type of subject data and the data source is primary. Based on the results of the instrument test, valid and reliable results were obtained because all question items contained in variables X1, X2 and Y have a Corrected Item-Total Correlation value, greater than 0.300 and Cronbach's Alpha value, each variable above 0.60 which means that all question items are valid and reliable. From the classical assumption test, the research data is normally distributed because in the bell-shaped histogram graph, in the P-P Plot graph the distribution of data can be seen close to the diagonal line and in the multicollinearity test the tolerance value is known to be < 0.1 and the variance inflation factor (VIF) value < 10 , so it can be concluded that in the regression model there is a correlation between independent variables. From the heteroscedasticity test, it is known that the scattering of the dots does not form a certain pattern and the dots spread above and below the number 0. From the results of the data testing, the results of the t -value of Calculation of the variables of leadership (0.707) and Job Satisfaction (0.250) were greater than the t_{Table} (1.995), then, H_a was accepted and H_0 was rejected and the results of the F_{test} obtained a value of 55,145 and the value of F was calculated $> F_{table}$, (55.145 $>$ 3.13). Based on this, the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction and Work Morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 71 (Tujuh Puluh Satu) orang yang terdiri dari 48 orang PNS dan 23 Orang Honorer. kemudian, sampel dalam penelitian ini diambil Seluruh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 71 (Tujuh Puluh Satu) orang sebagai sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis data subjek dan sumber datanya primer. Berdasarkan hasil uji instrument diperoleh hasil valid dan reliabel karena seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X_1 , X_2 dan Y memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*, lebih besar dari 0,300 dan nilai *Cronbach's Alpha*, setiap variable diatas 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. dan reliabilitas. Dari uji asumsi klasik diperoleh data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada uji multikolinieritas diketahui nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Dari hasil pengujian data, diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (0.707) dan Kepuasan Kerja (0.250) lebih besar dari t_{Tabel} (1.995) maka, H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55.145 nilai $F_{hitung} > F_{table}$, (55,145 $>$ 3.13). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, peran pegawai pemerintah sebagai pelaksana kebijakan sangatlah penting. Pegawai bukan hanya dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara administratif, namun juga dituntut memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan kinerja yang optimal. Salah satu indikator penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi publik, termasuk instansi pemerintah daerah, adalah semangat kerja pegawai (Pranasari, Hidayati, & Muttaqien, 2025).

Semangat kerja merupakan salah satu aspek psikologis dan emosional yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2015; (Muliadi, 2019), khususnya dalam lingkungan organisasi sektor publik. Secara konseptual, semangat kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki antusiasme, gairah, energi positif, dan motivasi intrinsik (Wahyuni, Tadung, & Fadli, 2022) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja tidak hanya sekadar bekerja secara fisik, tetapi mencakup kemauan kuat untuk berkontribusi secara maksimal, memiliki keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, serta kesediaan untuk melampaui target atau ekspektasi organisasi.

Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya menunjukkan berbagai indikator positif, seperti tanggung jawab yang kuat terhadap tugas, inisiatif dalam menyelesaikan masalah, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja. Mereka cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja tanpa harus selalu diawasi, dan menunjukkan kesetiaan terhadap lembaga tempat mereka bekerja (Pranasari et al., 2025). Semangat kerja yang tinggi juga berkorelasi dengan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, sehingga pegawai merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi mereka. Selain itu, semangat kerja berperan penting dalam membangun kultur kerja yang positif, di mana pegawai saling mendukung, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi institusi.

Dalam sektor pelayanan publik seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, semangat kerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional sering kali menjadi cerminan dari semangat kerja pegawai.

Salah satu faktor fundamental yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi struktural, tetapi juga merupakan suatu kemampuan strategis dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan mencakup cara seorang atasan atau pimpinan dalam memberikan visi, mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama (Amirullah, 2015). Kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan sangat menentukan tingkat semangat, loyalitas, dan produktivitas pegawai yang berada di bawah koordinasinya (Zainal, 2017).

Seorang pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin hubungan interpersonal yang harmonis dengan seluruh anggota tim, serta menunjukkan sikap terbuka dalam menerima masukan dan kritik. Pemimpin yang ideal tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi panutan dan sumber inspirasi bagi para pegawainya. Ia mampu memberikan arahan yang jelas, membagi tugas secara adil, serta memberikan penguatan positif dalam bentuk penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja pegawai. Selain itu, kemampuan dalam membangun komunikasi dua arah yang efektif, empati terhadap permasalahan pegawai, serta kepekaan terhadap dinamika organisasi menjadi elemen penting dalam menciptakan kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja.

Berbagai teori kepemimpinan mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap semangat kerja. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dikenal karena kemampuannya dalam mendorong perubahan positif dengan cara memotivasi pegawai melalui visi yang kuat, pemberdayaan, dan pendekatan humanistik (Rafsanjani, 2019). Gaya ini sering dikaitkan dengan peningkatan semangat kerja karena pemimpin transformasional cenderung mendukung kreativitas, mendengarkan aspirasi bawahannya, dan berkomitmen terhadap pengembangan pribadi pegawai. Sementara itu, gaya kepemimpinan partisipatif juga memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karena pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk berpendapat, dan menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Syahriful Ahyar et al., 2025); (Asyibli, Sarmain, Syarifudin, & Lugowi, 2025).

Faktor kedua yang juga tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi atau sikap positif pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan atas hasil kerja (Afandi, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih kreatif, dan lebih loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan sikap apatis, penurunan kinerja, bahkan keinginan untuk pindah kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Dalam konteks ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga sebagai salah satu institusi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mengelola sektor pendidikan dan kebudayaan, tentu sangat

bergantung pada semangat kerja pegawainya. Tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi menjadi kunci sukses dalam pelaksanaan program-program pendidikan dan pelestarian kebudayaan yang dicanangkan oleh pemerintah daerah. Namun demikian, berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa semangat kerja sebagian pegawai di lingkungan dinas ini masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan dinas, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara tidak formal yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, ditemukan beberapa indikasi yang menarik. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka merasa perlu peningkatan komunikasi dan arahan yang lebih jelas dalam menjalankan tugas, apresiasi yang lebih besar atas kontribusi mereka, serta kesempatan pengembangan karier yang lebih luas. Selain itu, dalam kegiatan sehari-hari, terlihat adanya peluang untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, efisiensi waktu kerja, dan harmonisasi komunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini menunjukkan potensi perbaikan terkait dinamika tim dan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Permasalahan ini menjadi penting untuk diteliti mengingat peran strategis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia di daerah. Jika semangat kerja pegawai terus menurun, maka akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik dan efektivitas program-program pendidikan dan kebudayaan yang dijalankan di Kota Sibolga.

2. Metode Penelitian

2.1 Objek, Waktu dan Tempa Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan peneliti dalam meneliti suatu fenomena dengan analisis data bersifat statistik atau angka (Sugiyono, 2019). Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Sedangkan lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Tuanku Dorong Hutagalung No. 4 Kota Beringin Sibolga Kota Kota Sibolga. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2025 s/d September 2025.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini berjumlah 71 (Tujuh Puluh Satu) orang terdiri dari 48 orang PNS dan 23 Orang honorer yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Populasi penelitian yang ditetapkan dan diperoleh kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto mengatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2016). Sebagaimana dari pendapat di atas, dan dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 71 (Tujuh Puluh Satu) orang yang terdiri dari 48 orang PNS dan 23 Orang honorer.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian meliputi studi literatur yang mencakup berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan. Studi lapangan yang mencakup cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan informan tentang keterangan kepemimpinan, kepuasan kerja dan semangat kerja dan penyebaran kuesioner kepada responden yang diharuskan dijawab secara tertulis dengan instrumen penelitian.

2.4 Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode kuantitatif pendekatan deskriptif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 27 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data mencakup uji instrument penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas, Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, Analisis koefisien korelasi, analisis Koefisien Determinasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis mencakup uji t, uji f (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Uji Instrument Penelitian

3.1.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction*

program SPSS for Window. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besar dari r kritis atau 0,300 maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X₁ (Kepemimpinan) yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel 1 Item Total Statistik Validitas Variabel X₁

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.453	0,300	Valid
VAR00002	0.499	0,300	Valid
VAR00003	0.590	0,300	Valid
VAR00004	0.554	0,300	Valid
VAR00005	0.515	0,300	Valid
VAR00006	0.421	0,300	Valid
VAR00007	0.486	0,300	Valid
VAR00008	0.512	0,300	Valid
VAR00009	0.624	0,300	Valid
VAR00010	0.323	0,300	Valid
VAR00011	0.563	0,300	Valid
VAR00012	0.553	0,300	Valid
VAR00013	0.472	0,300	Valid
VAR00014	0.585	0,300	Valid
VAR00015	0.592	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X₁ (Kepemimpinan) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X₂ (Kepuasan Kerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut:

Tabel 2 Item Total Statistik Validitas Variabel X₂

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.790	0,300	Valid
VAR00002	0.591	0,300	Valid
VAR00003	0.601	0,300	Valid
VAR00004	0.623	0,300	Valid
VAR00005	0.755	0,300	Valid
VAR00006	0.540	0,300	Valid
VAR00007	0.750	0,300	Valid
VAR00008	0.682	0,300	Valid
VAR00009	0.610	0,300	Valid
VAR00010	0.443	0,300	Valid
VAR00011	0.527	0,300	Valid
VAR00012	0.721	0,300	Valid
VAR00013	0.701	0,300	Valid
VAR00014	0.682	0,300	Valid
VAR00015	0.633	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (Semangat Kerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut:

Tabel 3 Item Total Statistik validitas variabel Y

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.664	0,300	Valid
VAR00002	0.598	0,300	Valid
VAR00003	0.476	0,300	Valid

VAR00004	0.574	0,300	Valid
VAR00005	0.622	0,300	Valid
VAR00006	0.413	0,300	Valid
VAR00007	0.360	0,300	Valid
VAR00008	0.657	0,300	Valid
VAR00009	0.498	0,300	Valid
VAR00010	0.605	0,300	Valid
VAR00011	0.502	0,300	Valid
VAR00012	0.741	0,300	Valid
VAR00013	0.631	0,300	Valid
VAR00014	0.659	0,300	Valid
VAR00015	0.568	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (Semangat Kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

3.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X₁, X₂ dan Variabel Y dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Table 4. Hasil Pengolahan Data Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,871	15	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,924	15	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,895	15	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.14 di atas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*. Untuk variabel X₁ (Kepemimpinan) sebesar 0,871 untuk variabel X₂ (Kepuasan Kerja) sebesar 0,924, untuk variable Y (Semangat Kerja) sebesar 0,895 Maka, Jika *Cronbach's Alpha*. > 0,90 Maka, seluruh butir Pertanyaan Reliabilitas Sempurna.

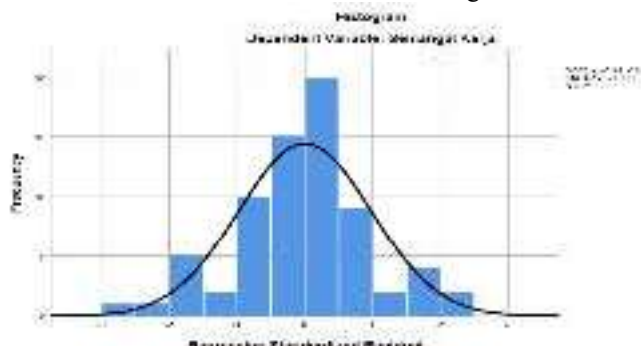
Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner pada variabel X₁, X₂ dan Y ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

3.1.2.1 Uji Normalitas

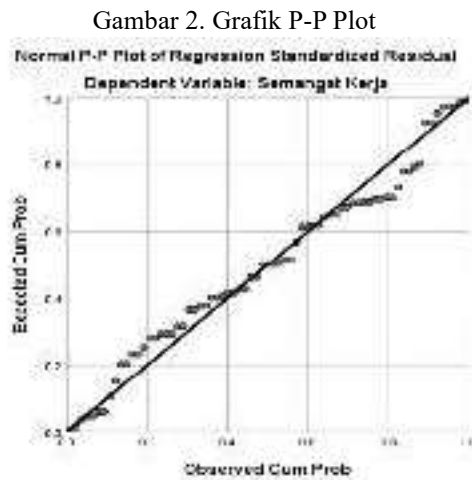
Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik. Analisis grafik menggunakan grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng dan grafik P-P Plot dikatakan normal apabila sebaran data tidak menyebar ke kiri dan kanan tetapi dekat dengan garis diagonal. Pada analisis data, data dikatakan normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05.

Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Grafik Histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja dapat disimpulkan normal.



Sumber: Pengolahan data SPSS, 2025

Dari Grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.2.2 Uji multikolinearitas

Table 5. Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.916	1.092
	Kepuasan Kerja	.916	1.092

Dependent Variable: Semangat Kerja

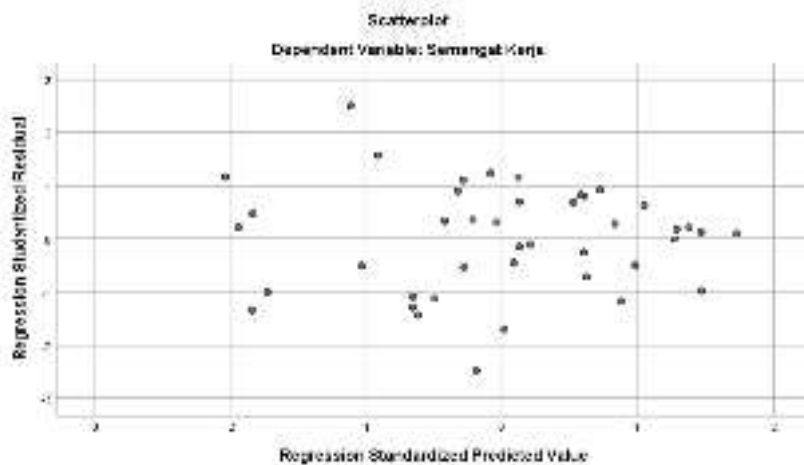
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui nilai *tolerance* >0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

3.1.2.3 Uji heteroskedastisitas

Adapun grafik *scatterplot* penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3:

Gambar 3. Grafik *Scatterplot*



Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.1.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja, maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Output Koefisien Korelasi

		Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Semangat Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.291*	.759**
	Sig. (2-tailed)		.014	.000
	N	71	71	71
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.291*	1	.383**
	Sig. (2-tailed)	.014		.001
	N	71	71	71
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.759**	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	71	71	71

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

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

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menampilkan hubungan (korelasi) antara variable Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Semangat Kerja menggunakan uji Pearson Correlation: Korelasi antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan r hitung lebih besar dari r tabel ($0,759 > 0,233$), sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, artinya semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Sedangkan korelasi antara Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Nilai koefisien korelasi sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan r hitung lebih besar dari r tabel ($0,383 > 0,233$), sehingga H_0 ditolak. Hubungan ini bersifat positif sedang, artinya peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan semangat kerja, meskipun pengaruhnya tidak sekuat kepemimpinan.

3.1.4 Analisis Koefisien Determinasi

Mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sibolga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) dengan terlebih dahulu memasukan data ke dalam program *Software SPSS*, sebagai berikut:

Table 6. output koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.594	4.447

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari data Tabel 6 di atas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 59,4%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat Kerja) sebesar 59.4% ditentukan oleh variabel bebas (Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) dan sisanya sebesar 40,6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperi variabel Motivasi, Etos Kerja, Integritas dan lain-lain.

3.1.5 Analisis Regresi Linera Berganda

Tabel 7. Output Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.560	4.680		2.829	.072
	Kepemimpinan	.707	.080	.708	8.889	.000
	Kepuasan Kerja	.250	.067	.177	2.229	.029

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari data Tabel 7 di atas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 8.560 + 0,707 + 0,250 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (Semangat Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,707 dan 0,250 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (Semangat Kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

3.1.6 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows*, yaitu:

Tabel 8. Output uji t hitung

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	8.560	4.680		2.829	.072
	Kepemimpinan	.707	.080	.708	8.889	.000
	Kepuasan Kerja	.250	.067	.177	2.229	.029

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan Tabel 8 di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai t Hitung yaitu 8,889 dan lebih besar dari t tabel yaitu 1,995 ($8,889 > 1,995$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t Hitung yaitu 2,229 lebih besar dari t tabel yaitu 1,995 ($2,229 > 1,995$) dan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja.

3.1.7 Uji f

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut dibawah ini hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 26:

Table 9. hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2062.584	2	1031.292	52.145	.000 ^b
Residual	1344.853	68	19.777		
Total	3407.437	70			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

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

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 52.145 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung $> F$ table, yaitu $52.145 > 3,13$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Semangat Kerja secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen Semangat kerja.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sibolga

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 8,889, lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 ($8,889 > 1,995$), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai secara parsial. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Novita, Yanti, & Yuliantanty, (2025) data penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor kepemimpinan secara parsial. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkup Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Meski demikian, jika dilihat secara kolektif, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Al Hakim, Utari, & Hartati, (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pada penelitian mereka, kepemimpinan tidak menjadi faktor penentu utama dalam mendorong semangat kerja. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai, sehingga memberikan temuan baru yang tidak sejalan dengan penelitian terdahulu tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sibolga

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,229, lebih besar dari t tabel sebesar 1,995 ($2,229 > 1,995$), serta nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai secara parsial. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula semangat mereka dalam bekerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Al Hakim, Utari, & Hartati, (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kesamaan ini menunjukkan bahwa baik penelitian ini maupun penelitian terdahulu sama-sama menegaskan pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor pendorong semangat kerja yang tinggi. Namun penelitian lainnya mengungkapkan bahwa meskipun semangat kerja secara langsung memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, hal yang sama tidak ditemukan pada variabel kepuasan kerja. Meski demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa baik semangat kerja maupun kepuasan kerja secara kolektif tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Basri & Rauf, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sibolga

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) pada Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,145 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 ($52,145 > 3,13$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan kata lain, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (Tabel 6) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 atau 59,4%, yang berarti variasi pada variabel Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 59,4%. Sisanya, sebesar 40,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, etos kerja, integritas, lingkungan kerja, dan faktor pribadi pegawai. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja saling melengkapi dalam membentuk semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan moral bagi pegawai, sedangkan kepuasan kerja memastikan pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memiliki dorongan untuk memberikan kinerja terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Robbins, S.P. and Judge, 2016) yang menyatakan bahwa perilaku kerja dan semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersamaan. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Al Hakim, Utari, & Hartati, (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Firmansyah, Komar Priatna, & Sukmayana, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan perbaikan aspek kepuasan kerja perlu menjadi prioritas manajerial di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, karena keduanya terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan pada pembahasan penelitian maka kesimpulan penelitian dari hasil analisis uji koefisien diperoleh korelasi antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,759 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan r hitung lebih besar dari r tabel ($0,759 > 0,233$). H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan dan semangat kerja. Semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Sedangkan korelasi antara Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,383 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan r hitung lebih

besar dari r tabel ($0,383 > 0,233$). Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga terdapat hubungan positif sedang antara kepuasan kerja dan semangat kerja, meskipun pengaruhnya tidak sekuat kepemimpinan.

Hasil dari uji hipotesis atau Uji t diperoleh variabel Kepemimpinan memiliki nilai t Hitung yaitu 8,889 dan lebih besar dari t tabel yaitu 1,995 ($8,889 > 1,995$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t Hitung yaitu 2,229 lebih besar dari t tabel yaitu 1,995 ($2,229 > 1,995$) dan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja. Uji f menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,145 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $52,145 > 3,13$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Semangat Kerja secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen Semangat Kerja.

Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai secara parsial. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai secara parsial. Sedangkan peningkatan kualitas kepemimpinan dan perbaikan aspek kepuasan kerja perlu menjadi prioritas manajerial di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga, karena keduanya terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.

Rekomendasi dari penelitian ini dimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga meningkatkan kemampuan kepemimpinan para pimpinan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang efektif, sehingga mereka dapat memotivasi dan menginspirasi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja, pengembangan karir pegawai.

Bibliografi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (1st ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen : Fungsi, Proses, Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Askara.
- Asyibli, B., Sarmain, S., Syarifudin, E., & Lugowi, R. A. (2025). Model Kepemimpinan Partisipatif Vroom-Yetton dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan: Sebuah Kajian Literatur. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(2), 397–412. <https://doi.org/10.62491/njpi.2025.v5i2-11>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v4i1.836>
- Firmansyah, D., Komar Priatna, D., & Sukmayana, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(3), 183–190. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i3.233>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muliadi, M. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 11(1), 87–104. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v11i1.174>
- Novita, E., Yanti, N., & Yulianty, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 172–184. <https://doi.org/10.64620/jurma.v2i2.21>
- Pranasari, S. A. N. A., Hidayati, N., & Muttaqien, Z. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(4), 71–90. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i4.3793>
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan Transformasional. *Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v4i1.14500>
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th Editi). England: Pearson Education Limited.
- Sastrohadiwiryo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Syahriful Ahyar, Reski Apriyani, Nanda Herlianur, Putri Rahmawati, Viola Augustia Putri, & Naomi Boru Tobing. (2025). Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Inovasi Organisasi di Perusahaan BUMN Indonesia. *Perspektif Administrasi Publik Dan Hukum*, 2(4), 39–46. <https://doi.org/10.62383/perspektif.v2i4.685>
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>
- Zainal, V. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.