

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Syariah (Studi UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari)

Sumantri¹, Devi Ary Santi²

Program Studi Akuntansi, Universitas Graha Karya Muara Bulian Jambi
Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0741) 23022
E-mail : sumantri.baharun123@gmail.com

Abstrack

The aim of this research is to determine and analyze respondents' reactions to job characteristics, work environment, employee satisfaction, and employee initiatives regarding employee work morale at the UPTD for the Protection of Women and Children. This type of research is qualitative and quantitative descriptive research. The subjects of this research are all employees of the Women and Children Protection Uptd, and the subjects of this research are factors that influence employee morale. The results of the research show that based on the job characteristics, the average index is 3.8. It can be concluded that the job characteristics factors are in the good category, as well as the work environment, which has an average index value of 4.5. It can be concluded that the employee work environment factors are in the good category. very good category, then in employee satisfaction the average index value is 3.54 it can be concluded that the employee satisfaction factor is in the good category, and finally employee engagement the average index value is 3.82 it can be concluded that the employee engagement factor is at good category.

Keywords: morale, job characteristics, work environment, satisfaction and employee engagement.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis reaksi responden terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan pegawai, dan inisiatif pegawai mengenai semangat kerja pegawai di UPTD Perlindungan perempuan dan anak. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai Uptd Perlindungan Perempuan dan Anak, dan subjek penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan hal ini berdasarkan karakteristik Pekerjaan indeks rata-rata 3,8 dapat disimpulkan bahwa Faktor pada karakteristik pekerjaan dalam kategori baik, begitu juga dengan Lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata indeks yaitu 4,5 dapat disimpulkan bahwa Faktor lingkungan kerja pegawai berada pada kategori sangat baik, kemudian pada Kepuasan pegawai nilai rata-rata indeks yaitu 3,54 dapat disimpulkan bahwa Faktor kepuasan pegawai berada pada kategori baik, dan yang terakhir Keterikatan pegawai nilai rata-rata indeks yaitu 3,82 dapat disimpulkan bahwa Faktor keterikatan pegawai berada pada kategori baik.

Kata-kata kunci : semangat kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja

1. Pendahuluan

Organisasi atau lembaga mana pun, apa pun bentuknya, harus memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk modal, peralatan, informasi, dan sumber daya manusia, sedemikian rupa sehingga kegiatan usahanya dapat terus mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor keberhasilannya. Sekalipun suatu instansi atau organisasi mempunyai prasarana, sarana dan teknologi yang maju, namun apabila kegiatan usaha organisasi atau instansi tersebut tidak didukung dan didukung oleh peran sumber daya manusia yang berkualitas maka para pegawai tidak akan dapat bekerja pada instansi tersebut. sumber daya manusia yang penting untuk Bila hal ini terjadi maka tujuan organisasi dapat beresiko, sulit dicapai, bahkan memberatkan organisasi itu sendiri. (Sumantri et al., 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi tuntutan mental kerja, gaji yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kepribadian yang



cocok untuk pekerjaan itu Menurut (Asnawi, 1999), sedangkan Menurut (Bakker, 2008), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan antara lain memberikan penghargaan, menciptakan kondisi kerja fisik yang merangsang bagi semua yang terlibat, memotivasi manajer, termasuk penyelarasan kepentingan di seluruh organisasi dan perhatian yang diterima manajer. Kami akan membangun sistem untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai kinerja luar biasa, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dan permintaan kepada organisasi, serta mencapai hubungan yang harmonis antara karyawan dan masyarakat. Faktor-faktor yang dijelaskan berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan dengan pegawai lain, dan karakteristik pekerjaan.

Karyawan yang terlibat berusaha memprioritaskan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Pegawai ini bahkan rela mengorbankan waktu pribadinya. Bagi karyawan seperti itu, pekerjaan biasanya bukan lagi sebuah kewajiban atau paksaan, melainkan sebuah hobi. Karyawan ini merasa puas dengan pekerjaannya, menyukai pekerjaannya, dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ukuran perasaan menyenangkan dan positif yang timbul dari atau akibat evaluasi kinerja atau pengalaman kerja, meningkatnya kepuasan kerja para pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya

Berbagai faktor yang dijelaskan berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan dengan karyawan lain, dan karakteristik pekerjaan. Karyawan yang terlibat berusaha memprioritaskan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Pegawai ini bahkan rela mengorbankan waktu pribadinya. Bagi karyawan seperti itu, pekerjaan biasanya bukan lagi sebuah kewajiban atau paksaan, melainkan sebuah hobi. Karyawan ini merasa puas dengan pekerjaannya, menyukai pekerjaannya, dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan ukuran emosi menyenangkan dan positif yang timbul dari atau akibat evaluasi kinerja dan pengalaman kerja (Rauf, 2021).

Kelangsungan hidup organisasi ataupun perusahaan ada hubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang positif berupa kemampuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya, untuk meningkatkan kemampuan tersebut diperlukan adanya usaha-usaha untuk memberikan motivasi kepada mereka, sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat dan lebih bersemangat. UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak merupakan unit pelayanan bagi korban kekerasan. UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak, menupayakan dan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut "tujuan dan kepuasan. (Haris, 2015), untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perlu adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, serta suasana kerja yang bersahabat dengan anggota lainnya. ``Suasana, suasana, dan perasaan berguna adalah hal yang penting untuk dicapai. adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada pegawai, adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya, bila kondisi tersebut tidak diupayakan maka akan mempengaruhi kinerja Pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari.

2. Metode

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian akademis. Kualitatif dan Kuantitatif, Penelitian ini merupakan sarana edukasi sehingga lebih mementingkan validitas interval, caranya yang harus benar. Variabel penelitian terbatas dan kecanggihan analisis disesuaikan.

2.2. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif

1. Data Kualitatif Bogdan dan Taylor dalam (Hastuti, 2017)
Metode kualitatif diartikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa perkataan orang yang diucapkan dan perilaku yang dapat diamati. Kirk dan Miller dalam (Herlambang, 2017) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai tradisi khusus dalam ilmu-ilmu sosial yang pada dasarnya didasarkan pada pengamatan manusia, baik dalam bidangnya maupun terminologinya.
2. Data Kuantitatif Menggambarkan, meramalkan, atau mengendalikan hubungan atau akibat yang dapat diukur berdasarkan data dari laporan yang dipublikasikan dan tersedia untuk memberikan informasi bagi



analisis masalah yang diteliti Metode penelitian yang dimaksudkan untuk menganalisa masalah yang diselidiki (Indriyani, 2020)

1. Data primer menurut (Irawan, 2017) adalah: “ merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Sedangkan menurut (Kamela, 2016) data primer adalah: “Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan kepala dan pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak.
2. Data Sekunder, Menurut (Lamain, 2020) adalah: “Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan terhadap kegiatan dari seluruh objek penelitian yang meliputi:

- 1 Observasi (*Observation*) (Maguni, 2018). mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua (2) yang paling penting adalah proses observasi dan memori.
- 2 Wawancara (Interview) Menurut (Nurhajan, 2010) wawancara adalah pertemuan antara dua orang yang bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna mengenai suatu topik tertentu. Tanya jawab dapat disampaikan langsung antara penulis dan staf UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak.
- 3 Kuisisioner /Angket, Kuisisioner Menurut (Nuruddin, 2010) angket atau survei adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis dan meminta mereka untuk memberikan tanggapan. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh pihak yang melakukan penelitian untuk mengukur fenomena yang terjadi. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner.

2.4. Metode Analisa

Dalam pembahasan dan penganalisaan masalah akan digunakan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Metode deskriptif kuantitatif merupakan suatu Teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang teliti saat itu, sehingga memperoleh gambaran umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. dan di kaji secara konsep Islami Penelitian kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

2.5. Alat Analisa

1. Skala Likert

Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai minimal 1 dan nilai maksimal 5. Sebab, kita mengetahui dengan pasti jawaban responden, apakah cenderung setuju atau tidak. Oleh karena itu, hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, (Sugiyono, 2013). Variabel diukur dengan (1-5) sebagai berikut:

1. Sangat Tidak setuju =Skor1
2. Tidak Setuju =Skor2
3. Cukup setuju =Skor3
4. Setuju =Skor4
5. Sangat Setuju =Skor5

Skala Interval Pengukuran Menurut (Sugiyono, 2013) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.



Menurut (Ramadhan, 2021) alat Analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Maksimum} & \quad : 5 \\
 \text{Nilai Minimum} & \quad : 1 \\
 \text{Rentang Skala} & = \frac{(\text{nilai maksimum}-\text{nilai minimum})}{\text{Jumlah indeks}} \\
 & = \frac{(5-1)}{5} \\
 & = 0,8
 \end{aligned}$$

2. Uji Validitas

Uji validitas mengevaluasi reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan. Peralatan ini disebut valid. Artinya menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2013). Oleh karena itu, instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar baik dalam mengukur apa yang ingin diukur. Angka yang menentukan validitas data adalah, Angka untuk menentukan data yang sudah valid adalah koefisien kolerasi r hitung lebih besar dari r table. Tingkat signifikan (tingkat resiko kesalahan) pada penelitian ini adalah 5%. Pada penelitian uji validitas akan dilakukan dengan bantuan SPSS 20 kriteria penilaian uji validitas yaitu :

1. Jika r hitung $>$ r table maka dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r table maka dinyatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas .

Dalam hal ini, instrumen survei dapat digunakan beberapa kali, setidaknya oleh responden yang sama, untuk membantu menentukan apakah instrumen tersebut menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan derajat konsistensi. Pengukuran validitas dan reliabilitas selalu dilakukan karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dapat dipastikan hasil penelitian tidak lagi valid dan reliable (Sugiyono, 2013)

Menurut (Riawan, 2010), kriteria penilaian uji reabilitas adalah :

Apabila hasil Cronbach's Alpha $>$ dari 0,5 maka kuesioner tersebut reliabel.

Apabila hasil Cronbach's Alpha $<$ dari 0,5 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3. Hasil Penelitian

3.1. Tanggapan responden tentang karakteristik pekerjaan Pegawai Pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari ditinjau dari perspektif syariah

Karakteristik Pekerjaan yang dilaksanakan di UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku dimana hasil yang diperoleh dapat dilihat dari kegiatan sehari-harinya, bekerja dengan tekun, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dapat dilihat dari hasil kegiatan penelitian berupa kuesioner sebagaimana terlihat dari table berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	JML	INDEKS
1.	Pegawai bebas melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya			6	24	10	40	4
2.	Pegawai mengetahui seberapa baik pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dan rasa percaya diri		2	6	20	10	38	3,8
3.	Instansi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja			6	8	30	44	4,4
4.	Berangkat kerja selalu dengan hati yang Ikhlas			12	20	5	28	2,8
5.	Instansi secara konsisten mampu memberikan hak-hak pegawai tepat waktu			9	16	15	40	4



Jumlah rata-rata indek	3,8
------------------------	-----

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan table 1 dapat diketahui hasil pengolahan data dengan persentase dari lima aspek penilaian yang dinyatakan dalam table menunjukkan hasil tertinggi yaitu 4,4 dan yang terendah yaitu 2,8 dari hasil kuisioner yang didapat sebesar 3,8 Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks dari table diatas membuktikan bahwa faktor karakteristik pekerjaan pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak dalam kategori baik.

3.2. Tanggapan responden tentang lingkungan kerja Pegawai Pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari ditinjau dari perspektif syariah

Gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari yaitu berupa kondisi dimana pegawai merasa nyaman karena lingkungan kerja yang memadai dan menunjang pekerjaan seperti fasilitas ruangan yang diberikan nyaman, tenang dan adem, serta keamanan dan keselamatan kerja yang diperhatikan, juga kondisi lingkungan yang bersih dan rapi. Lingkungan pekerjaan yang positif ditandai dengan budaya saling menghargai di dalam diri setiap rekan kerja, atasan, dan bawahan sudah sesuai dengan syariat yaitu dengan memiliki niat yang baik dan benar serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap lingkungan suasana semacam ini juga dapat menciptakan kedamaian dalam diri setiap pegawai. Dimana hasil yang didapat sangat sesuai dengan yang ada dilapangan. Dapat dilihat dari hasil kegiatan penelitian berupa kuisioner sebagaimana terlihat dari table berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	JML	INDEKS
1.	Memiliki niat baik dan benar dalam melaksanakan tugas dilingkungan kerja				16	30	46	4,6
2.	Melaksanakan tugas dengan penuh ketakwaam dalam Kondisi apa pun				12	35	47	4,7
3.	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan				8	40	48	4,8
4.	Senantiasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama teman kerja lainnya dalam menjalin komunikasi dengan bidang				32	10	42	4,2
5.	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan				32	10	42	4,2
Jumlah rata-rata								4,5

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan table 2 diketahui hasil dari pengolahan dengan persentase dari lima aspek penilaian yang dinyatakan dalam table menunjukkan hasil tertinggi adalah 4,8, dan yang terendah yaitu 4,2 dari hasil kuisioner didapat sebesar 4,5. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks table diatas membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak berada pada kategori sangat baik.

3.3. Tanggapan responden tentang kepuasan Pegawai Pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari ditinjau dari perspektif syariah

Dengan adanya semangat dan kepuasan tenaga kerja yang ada pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari semua pekerjaan dapat terealisasikan dengan baik. Semua Pekerjaan yang dilaksanakan di UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak sudah sesuai prosedur yang berlaku dimana hasil yang diperoleh dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Dimana hasil yang didapat sangat sesuai dengan yang ada dilapangan. Dapat dilihat dari hasil kegiatan penelitian berupa kuesioner sebagaimana terlihat dari table berikut:



Tabel 3. Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Pegawai

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	JML	INDEKS
1.	Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan			15	16	5	36	3,6
2.	Kepuasan terhadap sistem premi yang berlaku di unit instansi			24	8		32	3,2
3.	Kepuasan terhadap hasil pekerjaan teman sekerja			24	4	5	33	3,3
4.	Kepuasan pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja			3	32	5	40	4
5.	Kepuasan pegawai terhadap fasilitas yang disediakan instansi			18	8	10	36	3,6
	Jumlah rata-rata indeks							3,54

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan table 5.3 diketahui hasil dari pengolahan dengan persentase dari lima aspek penilaian yang dinyatakan dalam table menunjukkan hasil tertinggi adalah 4 dan yang terendah yaitu 3,2 dari hasil kuisioner didapat sebesar 3,54. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks table diatas membuktikan bahwa kepuasan pegawai kerja pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak berda pada kategori baik.

3.4. Tanggapan responden tentang karakteristik Pegawai Pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari ditinjau dari perspektif syariah

Hubungan kerja merupakan salah satu indikasi apakah suasana kerja yang ada terjalin harmonis atau tidak, Suasana kerja yang harmonis antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Hubungan yang terjalin selama ini antara Pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari begitu harmonis. dikarenakan, Pegawai yang satu dengan yang lainnya saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 4. Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Keterikatan Pegawai

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	JML	INDEKS
1	Memikirkan cara agar hasil kerja yang menjadi tanggung jawab saya menjadi lebih baik			6	20	15	41	4,1
2	Menghayati pekerjaan saat ini			12	12	15	39	3,9
3	Adanya kerjasama diantara individu maupun antar unit kerja yang terkait di instansi			15	20		35	3,5
4	Datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan			18	8	10	36	3,6
5	Puas bila pekerjaan selesai tepat waktu			3	32	5	40	4
	Jumlah rata-rata indeks							3,82

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan table 4 diketahui hasil dari pengolahan dengan persentase dari lima aspek penilaian yang dinyatakan dalam table menunjukkan hasil tertinggi adalah 4,1, dan yang terendah yaitu 3,5 dari hasil kuisioner didapat sebesar 3,82. Berdasarkan dari hasil rata-rata indeks table diatas membuktikan bahwa faktor keterikatan pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak berda pada kategori baik.



3.5. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuisioner tersebut. Validitas dari pertanyaan dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% (0.05) dengan $n = 10$. Validitas dari indikator dianalisis menggunakan *df* (*degree of freedom*) dengan α sebesar 0,05 maka menghasilkan nilai r tabel adalah 0,497. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan. Hasil uji validitas pada item penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Sign.	Kesimpulan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	1	0,822	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,711	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,538	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,582	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,593	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
Kingkungan kerja (X2)	1	0,882	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,662	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,634	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,782	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,512	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
Kepuasan pegawai (X3)	1	0,930	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,566	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,681	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,753	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,683	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
Keterikatan karyawan (X4)	1	0,831	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,582	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,570	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,793	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,594	0,497	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS

Dari table uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan.

3.6. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dapat diketahui dari table output data SPSS. Data dinyatakan reabel apabila perbandingan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari taraf signifikan 50% (0,5).



Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Batas Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0.793	0.500	Reliabel
Kingkungan kerja (X2)	0.763	0.500	Reliabel
Kepuasan pegawai (X3)	0.681	0.500	Reliabel
Keterikatan karyawan (X4)	0.754	0.500	Reliabel

Sumber : data diolah dari SPSS

Dari table diatas, semua nilai Cronbach's Alpha melebihi 0.500 Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data yang diterapkan adalah Reliabel.

3.7. Analisa kondisi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai Pada UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari ditinjau dari Perspektif Syariah

Dalam pembahasan kali ini, penulis menganalisis situasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak di Kabupaten Batang Hari dalam perspektif Syariah. Ini mencakup beberapa Faktor diantaranya, Berikut ini faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karena ini adalah tugas manusia. Makhluk hidup mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam hidupnya. Dia harus bekerja untuk menutupi biaya hidupnya. Seorang muslim harus mampu menyeimbangkan kepentingan dunia dan akhirat. Dan itu tidak hanya fokus pada akhirat saja. Tapi pikirkan juga kebaikan dunia. Oleh karena itu, penting bagi umat Islam untuk bekerja demi menyeimbangkan kehidupannya di dunia dan akhirat. Karena bekerja adalah bagian dari hakikat kehidupan. Baik dalam wujud spiritual, intelektual, jasmani dan biologis, maupun dalam kehidupan pribadi dan sosial di berbagai bidang. Bahkan, ada pula orang yang berhak mendapatkan penghargaan seperti "berpotensi, dinamis, aktif, profesional, dan produktif" hanya berdasarkan prestasi kerjanya. Tentu saja hal ini memerlukan semangat dan semangat. Oleh karena itu, Alquran diturunkan sebagai Ruh an min Amrina. Dan yang dimaksud adalah Roh kehidupan yang Tuhan ciptakan. Atau motivasi dalam kehidupan karena Allah Dan pada saat yang sama, hanya (cahaya) yang tidak pernah padam. Tentu saja agar aktivitas kehidupan manusia tidak hilang. Al-Qur'an dan Sunnah penuh dengan pernyataan yang memerintahkan umat Islam untuk berusaha memenuhi dan menyempurnakan kebutuhan duniawi mereka. Pekerjaan sudah jelas dan merupakan bagian dari jati diri manusia. Oleh karena itu, ia beroperasi berdasarkan prinsip iman monoteistik. Selain itu, ini tidak hanya menunjukkan sifat sejati umat Islam. Namun sekaligus meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai hamba Tuhan yang menguasai seluruh alam. Dan sebagai ungkapan rasa syukur atas nikmat Allah SWT. Ketika bekerja adalah ibadah dan pencapaian adalah indah. Anda pasti ingin terus berkembang, berjuang meraih kesuksesan, dan terus tampil terbaik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak ditinjau dari perspektif syariah didapat hasil rata-rata indeks sebagai berikut :



Tabel 7. Indeks faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja	Indeks
Karakteristik Pekerjaan	3,8
Lingkungan Kerja	4,5
Kepuasan Kerja Pegawai	3,54
Keterikatan	3,82

Sumber : Data primer yang diolah

Setelah melakukan penelitian mengenai tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari ditinjau dari perspektif syariah dengan menggunakan alat Analisa data seperti uji validitas dan uji reabilitas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah Faktor Lingkungan Kerja.

Hubungan yang terjalin selama ini antara Pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari begitu harmonis dikarenakan, Pegawai yang satu dengan yang lainnya saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan niat yang tulus karna Lillahitaalla, pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak memiliki keinginan dan niat yang baik dalam bekerja, bekerja dengan penuh ketakwaan dan rasa tanggung jawab dimana Menurut (Sari, 2023) Lingkungan kerja Islami adalah sekelompok orang yang saling melengkapi sesuai perannya dengan menjaga lingkungan hidup dan menerapkan nilai-nilai syariat Islam dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membantu memastikan bahwa karyawan lebih efisien dan produktif ketika melakukan pekerjaan mereka. Sesuai dengan Syariat Islam.

4. Penutup

Setelah pemaparan yang di sampaikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Dilihat dari tanggapan responden tentang Karakteristik Pekerjaan indeks rata-rata 3,8 dapat disimpulkan bahwa Faktor pada karakteristik pekerjaan dalam kategori baik.
2. Begitu juga dengan tanggapan responden tentang Lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata indeks yaitu 4,5 dapat disimpulkan bahwa Faktor lingkungan kerja pegawai berada pada kategori sangat baik.
3. Kemudian pada tanggapan responden tentang Kepuasan pegawai nilai rata-rata indeks yaitu 3,54 dapat disimpulkan bahwa Faktor kepuasan pegawai berada pada kategori baik.
4. Dan yang terakhir tanggapan responden tentang Keterikatan pegawai nilai rata-rata indeks yaitu 3,82 dapat disimpulkan bahwa Faktor keterikatan pegawai berada pada kategori baik.
5. Berdasarkan hasil Analisa kondisi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Kabupaten Batang Hari adalah faktor Lingkungan Kerja dengan nilai 4,5 pada kategori sangat baik.

Daftar Pustaka

Asnawi, S. (1999). *Semangat Kerja Dan Gaya Keoemimpinan*. Pustaka Media : Jakarta.

Bakker. A.B. (2008). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. YUME : Jurnal Of Management.

Haris. M. P. A.(2015). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada lembaga Perkreditan Desa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.

Hastuti. I. T. (2017). *Proses Pengadaan Sistem Penyimpanan Surat Pada Bagian SDM dan Umum Kantor Perumnas Semarang*.

Herlambang. D.H. (2017). *Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Dinas Pencatatan Sipil Kab Jombang*.

Indriyani. I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Cebong Albasindo Wonosobo)*.

Irawan. I. R. (2017). *Perancangan Pop Up Book Asma'ul Husna Dengan Teknik Lift The Flap Sebagai Media Pengenalan Pada Murid PAUD* (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya) .

Kamela. I. (2016). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24-32.

Lamain. R. A. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada



- PT. Arkora Indonesia. *Productivity*, 3(3), 246-251.
- Maguni. W. H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100-124.
- Nurhajan. H. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT KAI (Persero) Purwokerto. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 97-101.
- Nuruddin. A. (2010). *SDM Berbasis Syariah. Tsaqafah*, 6(1), 27-42.
- Ramadhan. M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Tanjung Priuk)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Rauf. R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1)..
- Riawan. A. (2010). Menggagas Manajemen Syariah. *Teori dan Praktik The Celestial Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari. K. A. (2023). *Pengaruh Orientasi Pasar Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm) Griya Manik Di Desa Plumbon Jombang)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgr Dewantara Jombang).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Pustaka Media : Jakarta.
- Sumantri, Etty, S., & Albetris. (2021). *Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Batanghari*. 21(2), 677–684. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1531>
<file:///C:/Users/ACER/Downloads/171802014%20-%20Radinal%20Mukhtar%20-%20Fulltext.pdf>

