

Pengaruh Koordinasi, Semangat Kerja, Kualitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

The Effect Of Coordination, Work Enthusiasm, Work Quality, And Work Capability On The Job Satisfaction Of Employees Of The Lahat Regency Education And Culture Office

Betti Anggreeni ¹⁾, Harun Samsuddin ²⁾, Nisma Aprini ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ bettianggreeni444@gmail.com, ²⁾ Harun@unsela.ac.id, ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

How to Cite :

Anggreeni, B., Samsuddin, H., Aprini, N. (2026). The Effect Of Coordination, Work Enthusiasm, Work Quality, And Work Capability On The Job Satisfaction Of Employees Of The Lahat Regency Education And Culture Office. Social Sciences Journal. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [10 Januari 2026]

Revised [18 Februari 2026]

Accepted [20 Februari 2026]

KEYWORDS

Coordination, Work Morale, Work Quality.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil analisis didapat persamaan regresi yaitu : $Y = 0,903 + 0,541 (X1) + 0,292 (X2) + 0,351 (X3) + 0,409 (X4)$. Nilai constanta sebesar 0,903, hal ini memiliki makna jika variabel Koordinasi (X1), Semangat Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3) dan Kemampuan Kerja (X4) di asumsikan Nol atau dianggap tidak ada, maka besarnya nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,903. Besarnya pengaruh variabel Koordinasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,541 atau 54,1 %. Besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,292 atau 29,2 %. Besarnya pengaruh variabel Kualitas Kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 %. Besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X4) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,409 atau 40,9 %. Kesimpulan penelitian : Koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of coordination, work enthusiasm, work quality and work ability individually and collectively on job satisfaction of employees of the Lahat Regency Education and Culture Office. The research method used in this study is a quantitative method using a questionnaire distributed to respondents. Data quality testing using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the analysis obtained a regression equation, namely: $Y = 0.903 + 0.541 (X1) + 0.292 (X2) + 0.351 (X3) + 0.409 (X4)$. The constant value is 0.903, this means that if the variables Coordination (X1), Work Spirit (X2), Work Quality (X3) and Work Ability (X4) are assumed to be zero or considered non-existent, then the value of the Job Satisfaction variable (Y) is 0.903.

The magnitude of the influence of the Coordination variable (X1) on the Job Satisfaction variable (Y) is 0.541 or 54.1%. The magnitude of the influence of the Work Spirit variable (X2) on the Job Satisfaction variable (Y) is 0.292 or 29.2%. The magnitude of the influence of the Work Quality variable (X3) on the Job Satisfaction variable (Y) is 0.351 or 35.1%. The magnitude of the influence of the Work Ability variable (X4) on the Job Satisfaction variable (Y) is 0.409 or 40.9%. Research conclusion: Coordination, work enthusiasm, work quality and work ability have a significant influence, individually and collectively, on the job satisfaction of employees of the Lahat Regency Education and Culture Office.

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat merupakan institusi publik daerah yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan dan kebudayaan serta menjadi pelaksana kebijakan strategis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dalam lingkup daerah. Keberadaan instansi ini menjadi pilar utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerataan pendidikan, serta pelestarian nilai budaya lokal sebagai bagian dari visi daerah. Visi organisasi ini yaitu *"Mewujudkan masyarakat Kabupaten Lahat yang berakhlak, mandiri, berkeadilan, makmur dan sejahtera, serta terselenggaranya pembangunan berbasis pemerataan berkelanjutan,"* yang didukung misi *"Meningkatkan kualitas SDM yang berakhlak, sehat, cerdas, terampil, dan berkepribadian luhur, serta memperkuat kerukunan kehidupan beragama dan budaya yang lestari."* Dengan visi dan misi tersebut, keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai, karena tingkat kepuasan yang tinggi biasanya berdampak pada peningkatan kinerja, loyalitas, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan (Robbins & Judge, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh signifikan faktor–faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Winda (2019) membuktikan bahwa koordinasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Yogyakarta. Penelitian Jayanti (2023) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Diklat Kabupaten Kutai Timur. Sementara itu, penelitian Mella (2020) mengungkapkan bahwa kualitas kerja dan koordinasi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Tri Cahya Purnama Semarang. Temuan–temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa faktor koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja, dan kemampuan kerja memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks sektor publik.

Namun demikian, hasil observasi awal di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat menunjukkan beberapa permasalahan empiris. Koordinasi antar bidang belum berjalan optimal sehingga mengakibatkan ketidaksinkronan informasi dan kesalahan instruksi. Semangat kerja pegawai tampak fluktuatif ditunjukkan dengan minimnya inisiatif serta rendahnya kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan. Kualitas kerja belum merata akibat adanya keterlambatan penyelesaian tugas, serta kemampuan kerja yang tidak merata mengakibatkan beberapa pegawai kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada pencapaian target organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut, muncul pertanyaan penelitian terkait apakah koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja, dan kemampuan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, sehingga arah penelitian menjadi jelas dan terukur secara ilmiah.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja, dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, baik secara parsial maupun secara simultan. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam penyusunan strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada efektivitas layanan organisasi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan respons emosional individu terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh persepsi atas kesesuaian antara harapan dan realitas lingkungan kerja, imbalan, hubungan antarpegawai, peluang pengembangan, dan kondisi organisasi secara keseluruhan (Luthans, 2018). Di sektor publik, kepuasan kerja menjadi indikator penting karena berhubungan dengan kualitas pelayanan publik, efektivitas birokrasi, serta akuntabilitas instansi pemerintah dalam menjalankan fungsinya (Sedarmayanti, 2020). Dengan demikian, upaya memahami variabel–variabel yang dapat memengaruhi

kepuasan kerja pegawai merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM di instansi pemerintah, termasuk di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat (Yulanda, 2017).

Berdasarkan kajian teoritis, faktor–faktor yang dipandang berpengaruh terhadap kepuasan kerja meliputi koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja, dan kemampuan kerja. Koordinasi dipahami sebagai proses menyatukan aktivitas antar individu atau unit dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien melalui keterpaduan pelaksanaan tugas dan komunikasi kerja yang jelas (Hasibuan, 2021). Semangat kerja merupakan dorongan internal pegawai untuk bekerja dengan antusias, disiplin, serta produktif sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2019). Kualitas kerja berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan sesuai standar organisasi, ketelitian, ketepatan waktu, serta tanggungjawab dalam penyelesaian aktivitas kerja (Sedarmayanti, 2020). Sementara itu, kemampuan kerja merujuk pada kompetensi pengetahuan, keahlian teknis, pengalaman, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai & Sagala, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif explanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas Koordinasi (X1), Semangat Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3), dan Kemampuan Kerja (X4) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) melalui pengujian hipotesis secara statistik (Sugiyono, 2021). Desain penelitian bersifat asosiatif kausal, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan hubungan dan arah pengaruh antarvariabel.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, dengan subjek penelitian yaitu pegawai pada setiap bidang kerja. Populasi penelitian berjumlah 48 pegawai, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*), karena jumlah populasi kurang dari 100 dan seluruh elemen populasi layak digunakan sebagai responden (Sugiyono, 2021).

Pengukuran variabel dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup menggunakan skala Likert dengan interval nilai 1–5 (Sangat Tidak Setuju–Sangat Setuju). Penyusunan indikator merujuk pada teori dari Hasibuan (2021) untuk variabel koordinasi, Mangkunegara (2019) untuk semangat kerja, Sedarmayanti (2020) untuk kualitas kerja, dan Rivai & Sagala (2020) untuk kemampuan kerja. Variabel kepuasan kerja mengacu pada teori Robbins & Judge (2020). Instrumen diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan untuk analisis data utama.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap, yaitu studi pustaka untuk memperoleh teori dan konsep, serta studi lapangan melalui observasi, wawancara pendahuluan, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada tiap variabel. Analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dengan keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b1–b4 = koefisien regresi,

X1 = Koordinasi

X2 = Semangat Kerja

X3 = Kualitas Kerja

X4 = Kemampuan Kerja

e = error.

Sebelum melakukan uji regresi, data diuji melalui:

- Uji Validitas, menggunakan korelasi Pearson. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,300 (Ghozali, 2021).
- Uji Reliabilitas, menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai $\alpha > 0,600$ (Ghozali, 2021).
- Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan ilmiah mengenai hubungan antarvariabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.903	3.432
	Koordinasi	.541	.099
	Semangat Kerja	.292	.083
	Kualitas Kerja	.351	.071
	Kemampuan Kerja	.409	.101

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 27.0 tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,903 + 0,541 (X_1) + 0,292 (X_2) + 0,351 (X_3) + 0,409 (X_4)$$

Persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hasil analisis diperoleh nilai constanta sebesar 0,903, hal ini memiliki makna jika variabel Koordinasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), Kualitas Kerja (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) di asumsikan Nol atau dianggap tidak ada, maka besarnya nilai variabel terikat sebesar 0,903.
2. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Koordinasi (X_1) sebesar 0,541, hal ini memiliki makna jika variabel Koordinasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,541. Jadi besarnya pengaruh variabel Koordinasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,541 atau 54,1 % dan sisanya 45,9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.
3. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar 0,292, hal ini memiliki makna jika variabel Semangat Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,292. Jadi besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,292 atau 29,2 % dan sisanya 70,8 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.
4. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kualitas Kerja (X_3) sebesar 0,351, hal ini memiliki makna jika variabel Kualitas Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,351. Jadi besarnya pengaruh variabel Kualitas Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 % dan sisanya 64,9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.

- Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja (X_4) sebesar 0,409, hal ini memiliki makna jika variabel Kemampuan Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,409. Jadi besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_4) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,409 atau 40,9 % dan sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial dengan perhitungan sebagai berikut.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Koordinasi	5.442	.000
Semangat Kerja	-3.513	.001
Kualitas Kerja	4.905	.000
Kemampuan Kerja	4.052	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 27.0 tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Uji signifikan pengaruh variabel Koordinasi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Koordinasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- Uji signifikan pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- Uji signifikan pengaruh variabel Kualitas Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Kualitas Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- Uji signifikan pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_4) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2202.965	4	550.741	61.548	.000 ^a
Residual	438.461	49	8.948		
Total	2641.426	53			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 27.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Koordinasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), Kualitas Kerja (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.820	2.991

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 27.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,820, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Koordinasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), Kualitas Kerja (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) secara bersama – sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 82 % dan sisanya 18 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh koordinasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Koordinasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,541. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada aspek koordinasi akan memberikan peningkatan sebesar 0,541 poin pada variabel Kepuasan Kerja (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya berada dalam kondisi konstan. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin baik pelaksanaan koordinasi dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hal tersebut didukung oleh nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, yang berarti koordinasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Secara kuantitatif, hal ini mencerminkan bahwa koordinasi memberikan kontribusi positif sebesar 54,1% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian, seperti sistem insentif, prosedur kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan, serta mekanisme penilaian kinerja yang berpotensi menjadi fokus kajian pada penelitian selanjutnya.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan pentingnya perbaikan koordinasi untuk mendorong peningkatan kenyamanan kerja dan kepuasan psikologis pegawai. Hasil wawancara mendukung gambaran tersebut dengan ditemukannya beberapa kendala koordinasi, seperti ketidaksinkronan informasi, miskomunikasi antara atasan dan bawahan, hingga rendahnya kesadaran mengenai urgensi koordinasi dalam proses kerja. Kondisi tersebut berdampak pada turunnya kenyamanan kerja dan menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa koordinasi tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memengaruhi persepsi psikologis pegawai terhadap pekerjaannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Winda (2019) yang menemukan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PSTA BATAN Yogyakarta, Mella (2020) yang membuktikan pengaruh koordinasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Tri Cahya Purnama Semarang, Iwan (2023) yang menunjukkan pengaruh signifikan koordinasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebersihan Kota Padangsidempuan, serta Sellyka (2022) yang menemukan bahwa koordinasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Pesawaran. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa koordinasi merupakan variabel yang relevan dan memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja, baik di sektor swasta maupun sektor publik termasuk organisasi pemerintah daerah. Secara teoritis, hasil penelitian ini selaras dengan indikator koordinasi yang dikemukakan oleh Handyaningrat (2022:80) yang menekankan bahwa efektivitas koordinasi bergantung pada komunikasi, ketersediaan informasi yang jelas, pemanfaatan teknologi informasi dalam penyampaian instruksi, kesadaran pegawai mengenai pentingnya koordinasi, serta kepatuhan terhadap hasil kesepakatan. Selain itu, koordinasi yang efektif membutuhkan keterlibatan pihak yang memiliki kompetensi dan kewenangan, didukung dengan adanya kesepakatan formal, komitmen, insentif, sanksi untuk menjaga kepatuhan, serta mekanisme umpan balik sebagai bagian dari evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, koordinasi yang baik bukan hanya sebatas penyampaian instruksi, namun merupakan proses sistematis yang mencakup integrasi sistem, aktor, komitmen, serta keberlanjutan komunikasi yang berdampak langsung terhadap aspek psikologis pegawai, seperti rasa dihargai, kenyamanan bekerja,

dan persepsi mengenai keadilan organisasi. Kondisi tersebut secara keseluruhan memberi kontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,292. Nilai tersebut mengandung makna bahwa peningkatan satu satuan pada Semangat Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,292 poin dengan asumsi variabel independen lainnya berada dalam kondisi tetap. Secara kuantitatif, temuan ini mengindikasikan bahwa Semangat Kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 29,2%, sedangkan 70,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti sistem insentif, prosedur kerja yang diterapkan, efektivitas pengawasan, mekanisme penilaian prestasi kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan organisasi. Nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 < 0,05 mengonfirmasi bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini benar adanya dan menunjukkan hubungan positif yang nyata antara kedua variabel tersebut.

Secara empiris, hasil wawancara dengan pegawai mengungkapkan bahwa rendahnya Semangat Kerja masih menjadi persoalan yang perlu ditangani secara serius. Kondisi tersebut terlihat dari kebiasaan sebagian pegawai yang kurang berinisiatif dalam menjalankan tugas, terlihat bermalasan, serta menunjukkan kecenderungan menunda pekerjaan. Fenomena ini berdampak pada munculnya rasa tidak nyaman, ketidakpuasan psikologis, serta menurunnya apresiasi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa Semangat Kerja tidak hanya mempengaruhi aspek produktivitas, tetapi juga menentukan tingkat kenyamanan dan persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Winda (2019) menemukan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PSTA BATAN Yogyakarta. Penelitian Yuwasrita (2020) pada PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung juga mengonfirmasi bahwa Semangat Kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Jayak (2023) melalui penelitian pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Surabaya turut membuktikan bahwa Semangat Kerja memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Konsistensi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja merupakan determinan penting yang memegang peran strategis dalam menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi pegawai baik pada sektor swasta maupun instansi pemerintahan.

Dari sudut pandang teoretis, konsep Semangat Kerja dapat dipahami melalui indikator yang dikemukakan oleh Jaya (2020:145) dan dipertegas oleh Nitisemito (2020:128), yang menyatakan bahwa Semangat Kerja ditandai oleh meningkat atau menurunnya produktivitas, pola kehadiran, tingkat perpindahan pegawai (*labour turn-over*), serta frekuensi keluhan dan tuntutan yang disampaikan pegawai. Semangat Kerja yang rendah dapat tercermin melalui meningkatnya tingkat absensi, munculnya rasa malas dan ketidaktertarikan untuk menjalankan tugas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan pada pekerjaan, serta timbulnya kegelisahan terkait keamanan dan keberlanjutan pekerjaan. Dalam kondisi ekstrem, penurunan Semangat Kerja bahkan dapat memicu munculnya aksi pemogokan yang menjadi indikasi paling kuat dari turunnya motivasi dan komitmen kerja pegawai. Indikator-indikator ini memberi gambaran bahwa Semangat Kerja bukan hanya berkaitan dengan antusiasme dalam bekerja, tetapi juga mencerminkan tingkat keterikatan psikologis pegawai dengan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa Semangat Kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan kepuasan kerja. Semakin tinggi semangat yang dimiliki pegawai, semakin besar kemungkinan mereka merasakan kenyamanan, kebanggaan, dan apresiasi terhadap pekerjaannya. Kondisi ini berimplikasi langsung terhadap peningkatan motivasi, kualitas pelayanan, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa iklim kerja, sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, serta pola komunikasi internal dirancang secara tepat untuk membangkitkan dan menjaga Semangat Kerja pegawai agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta mampu meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh kualitas kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kualitas Kerja (X_3) sebesar 0,351, hal ini memiliki makna jika variabel Kualitas Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,351. Jadi besarnya pengaruh

variabel Kualitas Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 % dan sisanya 64,9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.

Uji signifikan pengaruh variabel Kualitas Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Kualitas Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan yaitu : Kualitas kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan masih seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan seringnya terjadi perbaikan atas pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan, dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kualitas kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Mella (2020) menemukan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Tri Cahya Purnama Semarang, yang menunjukkan bahwa peningkatan mutu hasil kerja menjadi faktor pendorong terbentuknya rasa puas dalam bekerja. Konsistensi hasil juga terlihat pada penelitian Iwan (2023) di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan, di mana kualitas kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sektor pelayanan publik. Penelitian Sellyka (2022) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung turut memperkuat kesimpulan tersebut, yang menunjukkan bahwa kualitas kerja yang tinggi berdampak langsung pada meningkatnya tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, keselarasan hasil-hasil penelitian tersebut memberikan dukungan empiris bahwa kualitas kerja merupakan determinan penting bagi terbentuknya kepuasan kerja, baik pada sektor pemerintahan maupun sektor swasta.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja (X_4) sebesar 0,409, hal ini memiliki makna jika variabel Kemampuan Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,409. Jadi besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_4) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,409 atau 40,9 % dan sisanya 59,1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Pemberian insentif, prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan.

Uji signifikan pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_4) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan yaitu : Kemampuan kerja pegawai masih rendah hal ini dapat diukur dari masih seringnya ada pekerjaan yang tidak selesai ketika dibutuhkan, dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda, (2019). Pengaruh semangat kerja, koordinasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, (2023). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuwasrita, (2020). Pengaruh Koordinasi, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan. Pln (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung. Hasil pembahasan didapat bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,820, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Koordinasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), Kualitas Kerja (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) secara bersama – sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 82 % dan sisanya 18 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti :Pemberian insentif,

prosedur kerja, pengawasan, penilaian prestasi kerja dan kepemimpinan. Hasil perhitungan diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Koordinasi (X1), Semangat Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3) dan Kemampuan Kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan yaitu : Masih adanya pegawai yang belum maksimal melakukan koordinasi dengan atasan dan terkadang masih terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan. Masih rendahnya semangat kerja pegawai hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang bermalas – malas dalam bekerja serta masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan masih seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan seringnya terjadi perbaikan atas pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan. Kemampuan kerja pegawai masih rendah hal ini dapat diukur dari masih seringnya ada pekerjaan yang tidak selesai ketika dibutuhkan, dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, dapat disimpulkan bahwa koordinasi, semangat kerja, kualitas kerja, dan kemampuan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek koordinasi, dorongan semangat bekerja, mutu hasil kerja, dan kompetensi individu akan berdampak langsung pada meningkatnya rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat ditegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang tercipta melalui kombinasi efektivitas interaksi antarpegawai, dukungan motivasional, standar kualitas yang baik, dan kapasitas keterampilan dalam melaksanakan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial atau terpisah, melainkan harus menjadi bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Implikasi dari penelitian ini memberikan dasar bagi organisasi untuk merumuskan kebijakan manajerial, terutama dalam pengelolaan pegawai yang berorientasi pada peningkatan kualitas koordinasi, motivasi kerja, kehandalan kinerja, dan pengembangan kompetensi. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti sistem insentif, desain prosedur kerja, efektivitas pengawasan, penilaian prestasi kerja, dan kepemimpinan, yang berpotensi memberi kontribusi tambahan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handyaningrat (2022). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Hasibuan (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iwan, (2023). *Pengaruh Koordinasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan*
- Jaya, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka.Cipta. Jakarta
- Jayak, (2023). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya*
- Jayanti, (2023). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur*
- Mella, (2020). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang*
- Nitisemito, (2020). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga . Jakarta Ghalia Indonesia
- Robbins (2022). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Sedarmayanti, (2022). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V. Mandar Maju

- Sellyka, (2022). Pengaruh Koordinasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Winda, (2019). Pengaruh Semangat Kerja, Koordinasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta
- Wojowasito (2023). Kamus Lengkap Inggris-Indonesia. Bandung: Hasta
- Yulanda, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Yuwasrita, (2020). Pengaruh Koordinasi, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan. PIn (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung