

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA PEGAWAI

¹Syaiful Amri, ²Nurhidayati, ³Rosiya Wardani
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram
syaifulamri5@gmail.com, Nhurhidayati0712@gmail.com, Rosyiawardani@gmail.com

Keywords: Work Environment, workload, compensation and morale

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, workload and compensation on morale partially and simultaneously. This type of research is associative research. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The population in this study are all employees in the Department of manpower and Transmigration as many as 75 employees. Sampling technique using non probability sampling with purposive sampling method, so that the number of samples obtained as many as 48 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that environmental variables partially no significant effect on morale, while workload and compensation partially significant effect on morale. The variables work environment, workload and compensation simultaneously have a significant influence on morale. The results of this study were also able to show that the independent variables (work environment, workload and compensation) were able to explain the dependent variable (morale) by 44%. While the remaining 46% of morale is influenced by other variables outside the work environment, workload and compensation.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Beban kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 75 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel lingkungan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan beban kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga mampu menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (semangat kerja) sebesar 44%. Sedangkan sisanya 46% semangat kerja dipengaruhi variabel-variabel lain diluar lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi.

Pendahuluan

Di era globalisasi persaingan antara perusahaan dan lembaga instansi semakintajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Untuk itu, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan dan lembaga instansi karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya yang berkualitas akan menentukan keberhasilan lembaga instansi dalam menyusun rencana melakukan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya lembaga instansi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga instansi. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan lembaga instansi terhadap semangat kerja pegawainya untuk mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan kegiatan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik. Menurut Hasibuan (2013:94) Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karena dengan semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan

berkreativitas dalam pekerjaannya. Panggabean (2014:50) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah Lingkungan kerja, Beban kerja dan Kompensasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan lebih baik Nitisemito (2013:159). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi Nursyafriani (2019) Menunjukkan bahawa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Risa Amelia Putri (2020) yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Kemudian semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Tarwaka, 2011:106) bahwa, Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suwaibatul Aslamiah (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Novemarill (2019) yang menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja secara langsung.

Banyak cara yang dilakukan oleh lembaga atau instansi pemerintahan untuk mendorong semangat kerja pegawainya, salah satunya dengan memberikan kompensasi. Menurut (Permana,2015:2) kompensasi adalah segala bentuk balas jasa berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, yang mana dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja. Menurut Mondy dan Neo dalam bukunya Sofyan (2021:222) menjelaskan jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Amri, S (2019) menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Fajarrini dkk (2014) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Metode

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 75 Pegawai. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan Non probability sampling (purposive sampling). Jenis data dalam penelitian ini yaitu Data kualitatif dan Kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

Dalam menganalisis data harus memenuhi syarat uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas dimaksud untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu koesioner akan mengukur apa yang akan di ukur. (Sugiono,2015:128) bila nilai lebih r_{hitung} besar dari nilai r_{kritis} ($r_{hitung} > 0,30$) maka instrumen dikatakan valid, jika sebaliknya dikatakan tidak valid. Menurut (Arikunto, 2012:40) uji reliabilitas adalah suatu pengujian konsistensi suatu alat pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih, bila lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2010:42).

Selanjutnya melakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolonearitas.. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam modal rerensi berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali,2010:110-112). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regrensi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas (Ghozali,2010:105). Uji multikolonearitas bertujuan

untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Iman Ghazali,2011:106).

Analisis Regresi Linear Berganda dengan Rumus:

Analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja. Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiono,2012:227)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini semangat kerja pegawai

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 = koefisien regresi beban kerja

b_3 = koefisien regresi kompensasi

X_1 = Variabel independen, yaitu lingkungan kerja

X_2 = Variabel independen, yaitu beban kerja

X_3 = Variabel independen, yaitu kompensasi

e = Standar error

Uji t diperlukan untuk menguji signifikansi variabel-variabel yang diteliti secara parsial dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono,2012:225). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah suatu variabel-variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Sugiyono 2012:235).

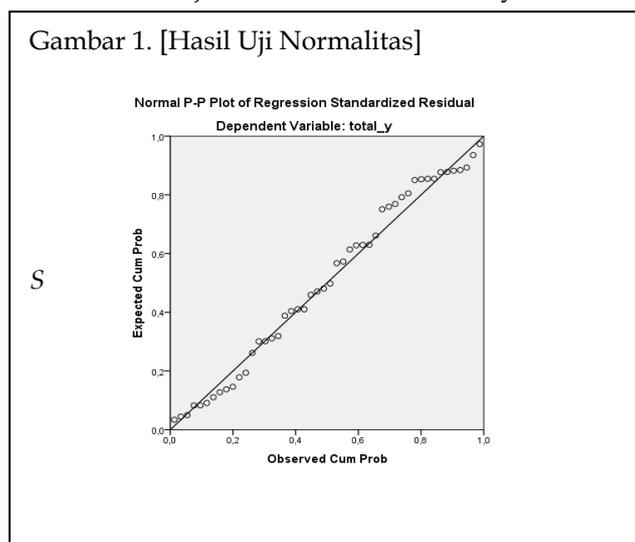
Koefisien determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen yang terdiri dari faktor lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y) yaitu semangat kerja (Nawari, 2010:17).

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Program SPSS, maka diperoleh hasil pada tabel di bawah sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas Probability Plot



hasil output diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 3.

Hasil Uji Multikolinearitas

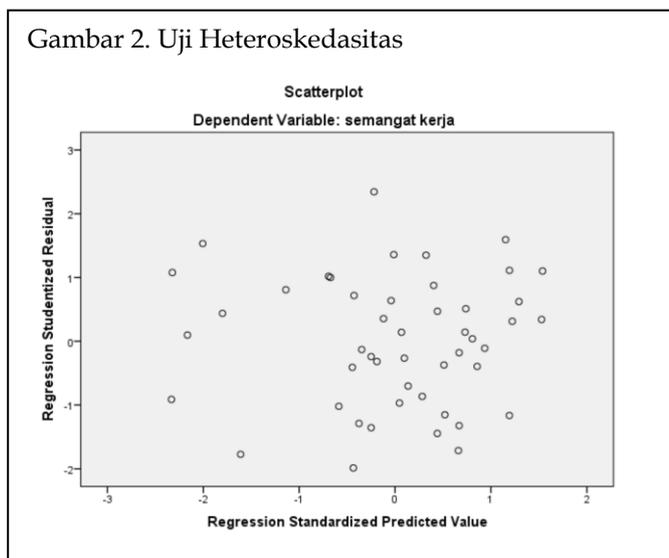
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.224	5.498		.223	.825		
lingkungan	.056	.122	.051	.458	.650	.941	1.063
1 kerja	.448	.096	.548	4.656	.000	.858	1.165
Kompensasi	.277	.118	.270	2.347	.023	.899	1.112

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : output spss

Hasil uji multikolinearitas diatas, masing-masing independen yang digunakan menghasilkan VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10

(Tolerance > 0,10). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan output scatterplots SPSS 20 diatas dapat disimpulkan bahwa: Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.224	5.498		.223	.825
1 lingkungan kerja	.056	.122	.051	.458	.650
1 beban kerja	.448	.096	.548	4.656	.000
1 kompensasi	.277	.118	.270	2.347	.023

a. Dependent Variable: semangat kerja

$$Y=1,224+0,056+0,448+0,277+e.$$

Di temukan nila Konstanta sebesar 1,224 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan semangat kerja sama dengan nol, maka semangat kerja sebesar 1,224. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y). Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,056, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk positif yang dapat diartikan sebagai hubungan searah. Maka dari setiap kenaikan pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan meningkatnya variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,056 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y). Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja (X2) sebesar 0,448, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk positif. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel beban kerja (X2) akan meningkatkan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,448 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap semangat kerja (Y). Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0,277, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk positif. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel kompensasi (X3) akan meningkatkan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,277 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

Tabel 5.

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.224	5.498		.223	.825
1 lingkungan kerja	.056	.122	.051	.458	.650
beban kerja	.448	.096	.548	4.656	.000
Kompensasi	.277	.118	.270	2.347	.023

a. Dependent Variable: semangat kerja

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 20 bahwa t hitung sebesar 0,458 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,650 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja

(X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pada variabel beban kerja (X2) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 20 bahwa t hitung sebesar 4,656 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel beban kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan searah terhadap semangat kerja (Y). variabel kompensasi (X3) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 20 bahwa t hitung sebesar 2,347 lebih besar dari t tabel sebesar 2,015. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan searah terhadap semangat kerja (Y).

Tabel 6.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.611	3	87.537	13.325	.000 ^b
	Residual	289.056	44	6.569		
	Total	551.667	47			

a. Dependent Variable: semangat kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 13,325 dan nilai F tabel 2,81. Sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai f hitung lebih besar dari pada nilai F tabel $13,325 > 2,81$. Maka hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja" dinyatakan diterima.

Tabel 7.
Hasil Uji Analisis Koefisien Deteminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.440	2.563

a. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,44 atau sebesar 44%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) dapat mempengaruhi semangat kerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 0,44 atau sebesar 44%. Sedangkan sisanya sebesar 46% disebabkan oleh variabel-variabel lain dari variabel penelitian.

2. Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Bedasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.14, dimana lingkungan kerja memiliki t hitung 0,458, t tabel sebesar 2,015, dan tingkat signifikansinya 0,650. Dimana diketahui $t \text{ hitung } 0,458 < t \text{ tabel } 2,015$ (tanda positif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan signifikan searah) dan tingkat signifikansi $0,650 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap Semangat kerja (Y). Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi Nursyafriani (2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Beban kerja terhadap semangat kerja

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14, dimana beban kerja memiliki t hitung sebesar 4,656, sedangkan t tabel sebesar 2,015 dan tingkat signifikansi 0,000. Dimana diketahui $t \text{ hitung } 4,656 > t \text{ tabel } 2,015$ (tanda positif bermakna variabel x dan y mempunyai hubungan signifikan yang searah) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa "Beban kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lydia

Amalia Pradita (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Kantor Divisi Regional 1 Sumatera. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa kompensasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14, dimana kompensasi memiliki t hitung sebesar 2,347, sedangkan t tabel sebesar 2,015 dan tingkat signifikansi 0,023. Dimana diketahui t hitung $2,347 > t$ tabel 2,015 (tanda positif bermakna variabel x dan y mempunyai hubungan signifikan yang searah) dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X_3) terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan “kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Halimah Afrah Fadilah (2021) berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa penggunaan lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.15, dimana f hitung $13,325 > f$ tabel sebesar 2,81 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan “ lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Praya Kabupaten Lombok Tengah :

Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji t) dimana, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,458 < 2,015$ dan tingkat signifikansi dari lingkungan kerja sebesar $0,650 > 0,05$. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu positif, artinya lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan searah dengan semangat kerja.

Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji t) dimana, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,656 > 2,015$ dan tingkat signifikansi dari beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu positif, artinya beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan searah dengan semangat kerja.

Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji t) dimana, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,347 > 2,015$ dan tingkat signifikansi dari kompensasi sebesar $0,023 < 0,05$. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu positif. artinya kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan searah dengan semangat kerja.

Lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel yaitu $13,325 > 2,81$ dan nilai signifikansi dari lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja secara simultan yaitu $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Kompensasi (X3) mempengaruhi semangat kerja (Y) Sebesar 44% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Daftar Pustaka

- Amri, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd-Ppdtd (Samsat) Tanjung Kabupaten Lombok Utara*. 3(1), 703–710.
- Ghozali, imam. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program spss edisi ketujuh* (Edisi keti). Universitas Diponegoro.
- Melayu, Hasibuan S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi aksara.
- Mutiara s.Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke2). Ghalia Indonesia.
- Nitisemito.Alex s. (2015). *Manajemen Personalia*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Edisi 24). Alfabeta.
- Suwaibatul Aslamiah. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Koni Medan*. Unpublished Skripsi S1. Universitas Dharmawangsa, Medan
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Worklound)*. Harapan Pres.