
PENGARUH LINGKUNGAN, BEBAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PRAYA

¹Rosyia Wardani, ²Syaiful Amri, ³Nurhidayati
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram
rosyia3112@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja 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 kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga mampu menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (semangat kerja) sebesar 42%. Sedangkan sisanya 48% semangat kerja dipengaruhi variabel-variabel lain diluar lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja .

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

Pendahuluan

Di era globalisasi persaingan antara perusahaan dan lembaga instansi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntutan 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 berkeaktifitas 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) Menunjukan bahawa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Risa Amelia Putri (2020) yang menyebutkan bahawa 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) menunjukan bahawa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Novemarill (2019) yang menyebutkan bahawa 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 Syaiful Amri (2019) menunjukkan bahawa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Fajarrini dkk (2014) yang menyebutkan bahawa kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi, semangat kemudian mendorongnya untuk bekerja dengan baik. (Robbins, 2013:74) Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Dari penelitianIin Afrina 2020 motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sedangkan penelitian Rezki dkk 2018 menyatakan motivasi kerja tidak positif terhadap semangat kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang letak kantornya di Jalan S.Parman No.5, Leneng, Kec. Praya, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat 83511. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan tugasnya dengan baik seperti instansi pemerintah lainnya di Indonesia. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu dinas yang membantu pemerintah dalam mengolah daerah yang terkhusus tentang ketenagakerjaan dan daerah transmigrasi yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur melalui sekretaris daerah. Jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) 48 orang dan Pegawai Honorer 27 orang.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara yang didapatkan dengan beberapa pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa, yang menjadi permasalahan akhir-akhir ini pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi diindikasikan adanya ketidak stabilan pada semangat kerja pegawai, hal tersebut di rasakan dari rasa bosan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan adanya beberapa pegawai meninggalkan pekerjaan atau tempat kerja pada saat jam kerja, adanya beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan terjadi fluktuasi pada disiplin kerja pegawai yakni sering terdapat beberapa pegawai terlambat masuk kantor dan cepat pulang kantor dari jam kerja yang sudah ditentukan instansi. Selain itu, lingkungan kerja pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi terdapat beberapa ruangan yang fasilitasnya masih kurang lengkap. seperti beberapa ruangan dimana ada alat pengatur suhu ruangnya yaitu kipas angin tidak berfungsi dengan baik dan kurang memberi kontribusi terutama pada saat cuaca panas. Selain itu, letak kantor yang terpisah-pisah menyebabkan komunikasi antar pegawai dan masing-masing bagian kurang lancar. Berbagai kondisi yang kurang nyaman tentunya tersebut akan membuat para pegawai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktivitas akan terganggu.

Selain permasalahan mengenai lingkungan kerja pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, faktor lain yang membuat semangat kerja pegawai ini menurun yaitu adanya tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pekerjaan dari hal-hal yang menarik dan menantang, serta pekerjaan yang kurang variatif/monoton. Selain itu, sebagian besar pegawai merasa kesulitan untuk melaksanakan tugasnya yang muncul secara tiba-tiba sehingga pegawai merasa memiliki banyak beban dan tentunya menjadi penyebab turunnya semangat kerja.

Adapun kompensasi yang di terapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, bahwa kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, harapan pemerintah Nusa Tenggara Barat memberikan TPP tujuannya agar pegawai lebih aktif dan semangat dalam bekerja. Penerapan sistem ini sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pemberian kompensasi ini dilakukan setiap bulan dan juga dikaitkan dengan disiplin PNS (Pegawai Negeri Sipil). Karena kompensasi yang diberikan pada dinas tenaga kerja di berikan berdasarkan bagaimana kinerja dan semangat pegawainya, semakin banyak aktivitas pegawai tersebut di kantor maka tunjangan dan kompensasi yang didapat semakin besar atau mendapatkan poin dan tolak ukurnya dinilai dari tingkat kehadiran, apabila pegawainya tidak hadir atau terlambat maka kompensasinya di potong 4%. Dengan adanya kompensasi terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan etos kerja, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

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 multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regrensi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regrensi yang baik seharusnya tidak terjadi korerasi di antara variabel bebas (Iman Ghozali,2011:106).

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)

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

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

b_4 = koefisien regresi motivasi kerja

X_1 = Variabel independen, yaitu lingkungan kerja

X_2 = Variabel independen, yaitu beban kerja

X_3 = Varabel independen, yaitu kompensasi

x_4 = Variabel independen, yaitu motivasi kerja

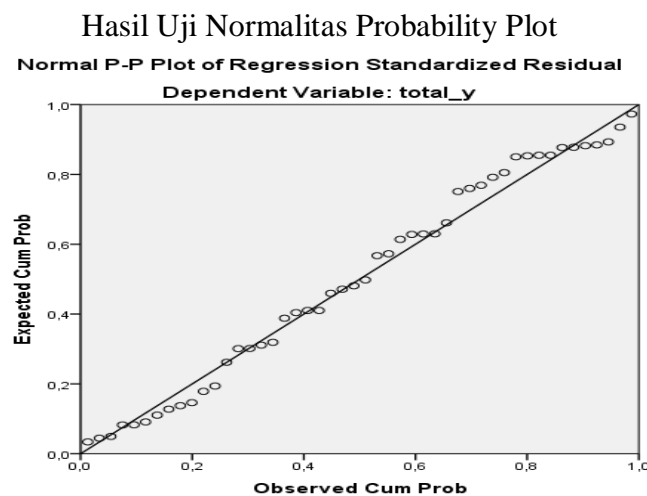
e= Standar error

Uji t di perlukan 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 (X1), beban kerja (X2) kompensasi (X3) dan motivasi kerja (X4) secara simultan terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y) yaitu semangat kerja (Nawari, 2010:17).

HASIL DAN PEMBAHASAN



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 1. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

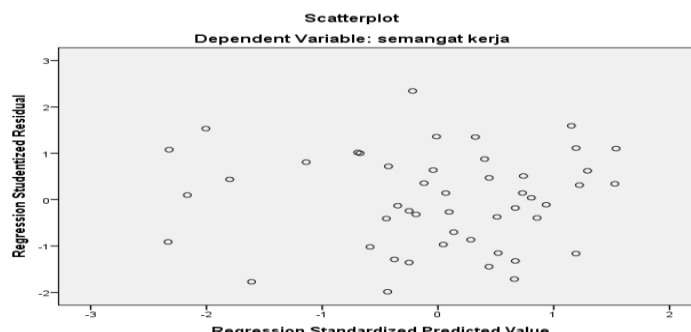
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,123 | 4,819 | | ,233 | ,817 | |
| | lingkungan kerja | ,031 | ,084 | ,041 | ,372 | ,712 | ,979 |
| | beban kerja | ,313 | ,073 | ,484 | 4,261 | ,000 | ,942 |
| | Kompensasi | ,298 | ,090 | ,370 | 3,318 | ,002 | ,980 |
| | Motivasi | ,122 | ,094 | ,145 | 1,295 | ,202 | ,966 |

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), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



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, tidak mengumpul, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,123 | 4,819 | | ,233 | ,817 |
| 1 lingkungan kerja | ,031 | ,084 | ,041 | ,372 | ,712 |
| 1 beban kerja | ,313 | ,073 | ,484 | 4,261 | ,000 |
| 1 kompensasi | ,298 | ,090 | ,370 | 3,318 | ,002 |
| 1 motivasi | ,122 | ,094 | ,145 | 1,295 | ,202 |

a. Dependent Variable: semangat kerja

$$Y = 1,123 + 0,031X_1 + 0,313X_2 + 0,298X_3 + 0,122X_4 + e$$

Di temukan nilai Konstanta sebesar 1,123 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan semangat kerja sama dengan nol, maka semangat kerja sebesar 1,123. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y). Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,031, 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 0,031 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y). Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja (X2) sebesar 0,313, dengan arah model regresi linear berganda berbentuk positif. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel beban kerja (X2) akan meningkatkan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,313 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap semangat kerja

(Y). Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0,298, dengan arah model regrensi linear berganda berbentuk positif. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel kompensasi (X3) akan meningkatkan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,298 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X4) sebesar 0,122, dengan arah model regrensi linear berganda berbentu positif. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X4) akan meningkatkan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,122 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,123 | 4,819 | | ,233 | ,817 |
| lingkungan kerja | ,031 | ,084 | ,041 | ,372 | ,712 |
| beban kerja | ,313 | ,073 | ,484 | 4,261 | ,000 |
| kompensasi | ,298 | ,090 | ,370 | 3,318 | ,002 |
| motivasi | ,122 | ,094 | ,145 | 1,295 | ,202 |

a. Dependent Variable: semangat kerja

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 20 bahwa t hitung sebesar 0,372 lebih besar dari t tabel sebesar 2,016. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,712 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 4,261 lebih besar dari t tabel sebesar 2,016. 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 3,318 lebih besar dari t tabel sebesar 2,016. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan searah terhadap semangat kerja (Y). Pada variabel motivasi kerja (X4) diperoleh hasil perhitungan data SPSS 20 bahwa t hitung sebesar 1,295 lebih besar dari t tabel sebesar 2,016. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,202 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel Motivasi kerja (X4) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y)

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 164,534 | 4 | 41,133 | 9,801 | ,000 ^b |
| Residual | 180,466 | 43 | 4,197 | | |
| Total | 345,000 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: semangat kerja

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

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9,801 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 $9,81 > 2,81$. Maka hipotesis yang menyatakan “lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja” dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Deteminasi Model Summary^b

| Mode l | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,691 ^a | ,477 | ,428 | 2,049 |

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

b. Dependent Variable: semangat kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,44 atau sebesar 42%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3) dan motivasi kerja (X4) dapat mempengaruhi semangat kerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 0,42 atau sebesar 42%. Sedangkan sisanya sebesar 48% disebabkan oleh variabel-variabel lain dari variabel penelitian.

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 0,372, t tabel sebesar 2,016, dan tingkat signifikansinya 0,712. Dimana diketahui $t \text{ hitung } 0,372 < t \text{ tabel } 2,016$ (tanda positif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan signifikan searah) dan tingkat signifikansi $0,712 > 0,05$. 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 4,261, sedangkan t tabel sebesar 2,016 dan tingkat signifikansi 0,000. Dimana diketahui $t \text{ hitung } 4,261 > t \text{ tabel } 2,016$ (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

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14, dimana kompensasi memiliki t hitung sebesar 3,318, sedangkan t tabel sebesar 2,016 dan tingkat signifikansi 0,002. Dimana diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tanda positif bermakna variabel x dan y mempunyai hubungan signifikan yang searah) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X3) 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 motivasi kerja terhadap semangat kerja

Bedasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, motivasi (X4) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat di lihat pada tabel diatas dimana motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,295 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,016, dan tingkat signifikan $0,202 > 0,005$. Dimana diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tanda positif bermakna antara variabel x dan y mempunyai hubungan yang signifikan searah) dan tingkat signifikansi $0,202 > 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 di tolak yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan “motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, hal ini tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa semakin sering karyawan diberikan motivasi maka semakin meningkat pula semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya Kadarisman (2012: 278).

Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa penggunaan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3) dan motivasi kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.15, dimana f hitung 9,801 > f tabel sebesar 2,58 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan “ lingkungan kerja, beban kerja kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

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 Trasmigrasi Praya Kabupaten Lombok Tengah, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) 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 $0,372 < 2,016$ dan tingkat signifikansi dari lingkungan kerja sebesar $0,712 > 0,05$. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu positif, artinya lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan searah dengan semangat kerja.

- 2) 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 $4,261 > 2,016$ 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.
- 3) 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 $3,318 > 2,016$ dan tingkat signifikansi dari kompensasi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu positif. artinya kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan searah dengan semangat kerja.
- 4) Motivasi 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 $1,295 < 2,016$ dan tingkat signifikansi dari motivasi kerja sebesar $0,202 > 0,05$. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu positif, artinya motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan searah dengan semangat kerja.
- 5) Lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel yaitu $9,801,325 > 2,58$ dan nilai signifikansi dari lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja secara simultan yaitu $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X1), Beban kerja (X2), Kompensasi (X3) dan motivasi kerja (X4) mempengaruhi semangat kerja (Y) sebesar 42% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mataram, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Uptd-Ppdrd (Samsat) Tanjung Kabupaten Lombok Utara. 3(1), 703–710.
- Ghozali, imam. (2010). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program spss edisi ketujuh (Edisi keti). Universitas Diponogoro.
- 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.

