

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PEMATANG SIANTAR

Nur Mazdalifah¹, Lia Saniah², Tria meisya aziti³, Yunardi⁴, Sondang Sidabutar⁵.

Universitas Efarina^{1,4,5}

Universitas Putra Indonesia²

Universitas Nurtanio³

*Korespondensi: nurmazda92@gmail.com

Abstract

The results of this study show. (1) It can be seen that the adjusted R square value is 0.280 or 28.0%. This indicates that the Compensation Variable (X1) and Work Environment Variable (X2) can explain the Morale Variable (Y) of the remaining 28.0% 72% (100% - 28.0%) is explained by other variables outside this research model. (2) Testing the first hypothesis, the value of tcount (-1.003) > ttable (-2.042), likewise with a significance value of 0.324 > 0.05, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Compensation Variable (X1) has a significant effect on the Spirit Variable Work (Y). 3. Testing the second hypothesis, the value of tcount (3.707) > ttable (2.042), and a significance value of 0.001 < 0.05, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Work Environment Variable (X2) has a significant effect on the Morale Variable (Y). 4. Testing the third hypothesis, that the value of Fcount (7.013) > Ftable (3.29), and a significance value of 0.003 < 0.05, it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the Compensation Variable (X1), the Work Environment Variable (X2) have an effect significantly simultaneously (simultaneously) on the Morale Variable (Y).

Keywords: Compensation, Work Environment and Work Morale

Abstrak

Hasil Penelitian ini menunjukkan. (1) Dapat diketahui besarnya dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,280 atau 28,0% Hal ini menunjukkan jika Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 28,0% sisanya sebesar 72% (100% - 28,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. (2) Pengujian hipotesis pertama, nilai thitung (-1,003) > ttabel (-2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,324 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y). 3. Pengujian hipotesis kedua, nilai thitung (3,707) > ttabel (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y). 4. Pengujian hipotesis ketiga, bahwa nilai Fhitung (7,013) > Ftabel (3,29), dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu

yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (human values) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Berapapun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi tidak akan berarti tanpa adanya karyawan atau pegawai. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar mencapai hasil-hasil yang baik.

Semangat kerja menurut Hasibuan (2009:94) adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia merupakan kunci penting didalam aktivitas produksi karena tanpa adanya campur tangan SDM, maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal untuk kepentingan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, kebutuhan yang satu dengan lainnya berbeda. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Hasil yang dihasilkan oleh SDM dipengaruhi oleh salah satunya adalah dengan cara bagaimana seorang pemimpin memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawainya.

Perusahaan pada saat itu juga perlu untuk memperhatikan masalah kesejahteraan karyawan dalam bekerja, terutama masalah kompensasi dan lingkungan kerjanya Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disamping faktor kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Adanya lingkungan

kerja yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Hasibuan (2009:94) adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.. Apabila tenaga kerja bergairah dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja memiliki moral yang tinggi. Sebaliknya apabila tenaga kerja tidak bergairah atau malas-malasan dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki derajat moral yang rendah. Moral kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, sering mangkir, kepura-puraan, dan berbagai aksi lainnya.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala KPU dan seluruh Pegawai Di Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Pematang Siantar yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 32 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan beberapa pengujian

yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	62,50%
	Perempuan	12	37,50%
	Total	32	100%
Usia	< 20	4	12,50%
	20 – 25	11	34,40%
	25- 30	8	25,00%
	> 30	9	28,10%
	Total	32	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 1 Kesimpulan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang lebih banyak yaitu laki-laki 20 orang (62,50%), dan perempuan berjumlah 12 orang (37,50%). Berdasarkan Usia, responden usia 20-25 tahun lebih banyak yaitu berjumlah 11 orang (34,40%), sedangkan sisanya yaitu usia > 30 tahun berjumlah 9 orang (28,10%), selanjutnya yaitu usia 25 - 30 tahun berjumlah 8 orang (25,00%), dan yang usia < 20 tahun berjumlah 4 orang (12,50%).

Tabel 2 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1.Gaji Pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi memenuhi Standart upah minimum regional.	12 (37,5%)	14 (43,8%)	6 (18,8%)	-	-
2.Pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi akan mendapatkan insentif saat kerja lembur.	14 (43,8%)	12 (37,5%)	6 (18,8%)	-	-
3.Pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi selalu mendapatkan bonus bulanan bila target kerja tercapai.	14 (43,8%)	13 (40,6%)	5 (15,6%)	-	-

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,24 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan dari 3 indikator pengukuran Variabel Kompensasi (X1) dapat disimpulkan bahwa rata-rata Variabel Kompensasi (X1) berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 3 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Jawaban
------------	---------

	SS	S	KS	TS	STS
1.Penerangan di Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi sudah baik.	11 (34,4%)	15 (48,8%)	6 (18,8%)	-	-
2.Suasana di Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja.	10 (31,3%)	11 (34,4%)	11 (34,4%)	-	-
3.Suasana di Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi terhindar dari bau-bauan tak sedap yang mengganggu kegiatan bekerja.	10 (31,3%)	9 (28,1%)	11 (34,4%)	2 (6,3%)	-
4.Kualitas udara di Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi bekerja dengan baik.	10 (31,3%)	13 (40,6%)	9 (28,1%)	-	-

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,00 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 4 indikator pengukuran Variabel Lingkungan Kerja (X₂) dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor Variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1.Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/ibu meminta bantuan kepada rekan kerja.	11 (34,4%)	12 (37,5%)	9 (28,1%)	-	-
2.Bapak/ibu sanggup menyelesaikan pekerjaan saat jam kerja belum berakhir.	12 (37,5%)	13 (40,6%)	7 (21,9%)	-	-
3.Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/ibu meningkat.	10 (31,3%)	11 (34,4%)	11 (34,4%)	-	-
4.Bapak/ibu, rekan kerja dan atasan seperti keluarga.	10 (31,3%)	11 (34,4%)	10 (31,3%)	1 (3,1%)	-

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,03 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 4 indikator pengukuran Variabel Semangat Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor Variabel Semangat Kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel Kompensasi			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,587	0,361	Valid
2	0,399	0,361	Valid
3	0,552	0,361	Valid
Variabel Lingkungan Kerja			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,508	0,361	Valid
2	0,413	0,361	Valid
3	0,484	0,361	Valid
4	0,584	0,361	Valid
Variabel Semangat Kerja			
Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,526	0,361	Valid

2	0,456	0,361	Valid
3	0,378	0,361	Valid
4	0,544	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2), maupun Variabel Semangat Kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel X1	0,677	0,6	Reliabel
Variabel X2	0,609	0,6	Reliabel
Variabel Y	0,671	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

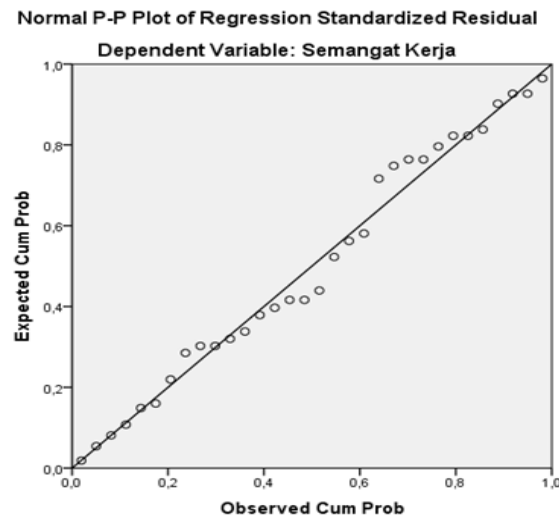
Tabel 7 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,09849563
Most Extreme Differences	Absolute		,099
	Positive		,094
	Negative		-,099
Test Statistic			,099
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,938 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,827
		Upper Bound	1,000

Sumber : Data diolah (2022)

Dari *output* dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig. Lower Bound) seluruh variabel sebesar 0,827. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1 Normal P Plot

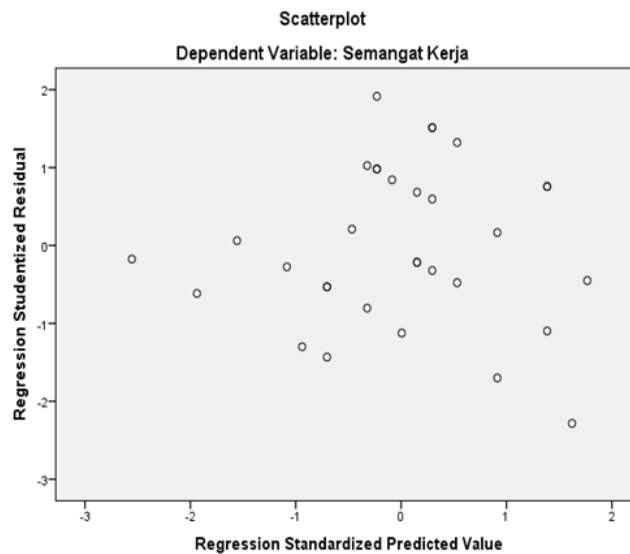
Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,861	2,873		3,780	,001		
totalx1	-,181	,180	-,154	-1,003	,324	,984	1,016
totalx2	,472	,127	,570	3,707	,001	,984	1,016

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari Variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,984 Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,984, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Kompensasi (X1) sebesar 1,016, Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,016, di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,861	2,873		3,780	,001		
totalx1	-,181	,180	-,154	-1,003	,324	,984	1,016
totalx2	,472	,127	,570	3,707	,001	,984	1,016

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,861 - 0,181X_1 + 0,472X_2$.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,861 menunjukkan besarnya Variabel Semangat Kerja (Y) jika Variabel Kompensasi (X1), variable Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Kompensasi (X1) (b1) sebesar (-0,181) menunjukkan besarnya peranan Variabel Kompensasi (X1) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Kompensasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja (Y) menurun sebesar 0,181 satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) (b2) sebesar (0,472) menunjukkan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Kompensasi (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka

diprediksi Variabel Semangat Kerja (Y) meningkat sebesar 0,472 satuan nilai dengan asumsi Variabel Kompensasi (X1) konstan.

Tabel 10 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,958 ^a	,918	,912	,664	2,289

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel Faktor Organisasional (X1) dan variabel Kompensasi (X2) dapat menjelaskan Variabel Loyalitas (Z) sebesar 91,2% , sisanya sebesar 8,8% (100% - 91,12%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti insentif, gaya kepemimpinan dan Promosi jabatan.

Nilai koefisiendeterminasi dapat dilihat pada Tabel 11 berikut :

Tabel 11 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,571 ^a	,326	,280	1,13574	,326

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,280 atau 28,0% Hal ini menunjukkan jika Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 28,0% sisanya sebesar 72% (100% - 28,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 12 Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,861	2,873		3,780	,001		
totalx1	-,181	,180	-,154	-1,003	,324	,984	1,016
totalx2	,472	,127	,570	3,707	,001	,984	1,016

Sumber : Data diolah (2022)

- a) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) Terhadap variable Semangat Kerja (Y). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,003 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2=30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (-1,003) $> t_{tabel}$ (-2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,324 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Manahan Kardy Sitanggang (2012) dengan judul,

Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BAF Cabang Medan.

b) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y), bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,707 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%; 32-2 = 30)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(3,707) > t_{tabel}(2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) . artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Lisa Fitri (2013) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar”. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,093	2	9,046	7,013	,003 ^b
Residual	37,407	29	1,290		
Total	55,500	31			

Sumber : Data diolah (2022)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Jika nilai F hitung $> F$ tabel atau Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika nilai F hitung $< F$ tabel atau Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari tabel 13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,013 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 32-2-1 (5%; 2; 29) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,29 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung}(7,013) > F_{tabel}(3,29)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).

Isi Hasil Pembahasan

Nilai koefisien regresi Variabel Kompensasi (X1) (b_1) sebesar (-0,181) menunjukkan besarnya peranan Variabel Kompensasi (X1) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Kompensasi (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja (Y) menurun sebesar 0,181 satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan.

Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) (b2) sebesar (0,472) menunjukkan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) dengan asumsi Variabel Kompensasi (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja (Y) meningkat sebesar 0,472 satuan nilai dengan asumsi Variabel Kompensasi (X1) konstan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Manahan Kardy Sitanggang (2012) dengan judul, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BAF Cabang Medan. Hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y). artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Lisa Fitri (2013) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar”. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama, nilai thitung (-1,003) > ttabel (-2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,324 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).
2. Pengujian hipotesis kedua, nilai thitung (3,707) > ttabel (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja (Y).
3. Pengujian hipotesis ketiga, bahwa nilai Fhitung (7,013) > Ftabel (3,29), dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

Saran dan Ucapan Terimakasih

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan agar seluruh pegawai dapat lebih meningkatkan semangat kerja nya dalam instansi pemerintah dan instansi KPU diharapkan dapat memenuhi kompensasi kepada seluruh pegawai.
2. Penelitian ini dilakukan sebagai bahan acuan dan pertimbangan pihak instansi KPU dalam memaksimalkan kinerja pegawai tanpa mengubah aturan dalam instansi
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Zainuddin dkk. November 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)”.Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164. Vol. 2 No. 1,<http://google.co.id/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, 29 Maret 2015.
- Alex S Nitisemito. 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Amri, Sofyan. 2010. Proses Pembelajaran Inovatif dan Kreatif Dalam Kelas, Metode, Landasan Teoritis, Praktis dan Penerapannya. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPEC.
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>.
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMEs BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. IRPITAGE JOURNAL, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>.
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- , 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas).: PT Bumi Aksara Jakarta.
- , Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.: Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. International Journal of Suplly Management. Volume 8 No.5 August 2019.
- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. International Journal of Suplly Management. Volume 8 No.6 December 2019.
- Isyandi, B, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>.
- Likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>.
- Lisa, Fitri. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar. Skripsi. Riau.
- Mahfud et all (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014.
- Mahfud et all (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. Media Bina Ilmiah Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>.
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>.
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. MORFAI JOURNAL, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>.
- Manahan Kardy Sitanggang, 2012. dengan judul, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BAF CABANG MEDAN.

- . 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i1.27>.
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i5.410>.
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>.
- Nur Ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurul Mutiara, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purwanto. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>.
- Renny, Yuliandari. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru. Skripsi. Riau.
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>.
- Saksono Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB

- CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. MORFAI JOURNAL, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. IRPITAGE JOURNAL, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>.
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. MORFAI JOURNAL, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi Ahmad. 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS'ADIYAH KETAPANG. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada -14240. Jakarta.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS), 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>.

