



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**VINY ELFIRA**  
NPM 1615310332

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : VINY ELFIRA  
NPM : 1615310332  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1(STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA  
BINJAI

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA, MSc, M

DEKAN



Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn

PEMBIMBING I

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M

PEMBIMBING II

EMI WAKHYUNI, SE, M.Si, CHCM, CPHCM.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

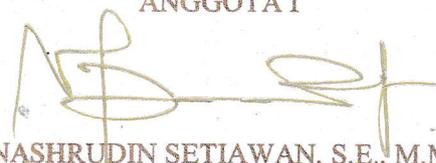
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : VINY ELFIRA  
NPM : 1615310332  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KOTA BINJAI

MEDAN, AGUSTUS 2021

ANGGOTA I



NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.

ANGGOTA III



Dr. DESI ASTUTI, S.E., MM.

ANGGOTA IV



SURYA ASIH, S.E., M.SI.



HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA, MSc, M  
ANGGOTA II

EMI WAKHYUNI, SE, M.Si., CIHCM, CPHCM

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : VINY ELFIRA  
NPM : 1615310332  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021



VINY ELFIRA

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : VINY ELFIRA  
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 28 Februari 1999  
NPM : 1615310332  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Ikan Arwana LK. III Binjai Timur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021  
Yang membuat pernyataan



VINY ELFIRA



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : VINY ELFIRA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 28 Februari 1999  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310332  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.65  
 Nomor Hp : 081260707801  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

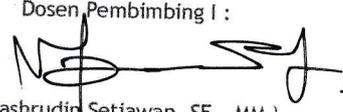
\*Coret Yang Tidak Perlu

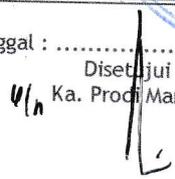
  
 Rektor I,  
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)  
**Sumono, SE., MM**

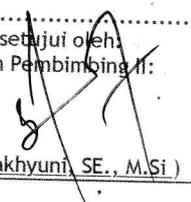
Medan, 11 Januari 2020

Pemohon,  
  
 ( Viny Elfira )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 11 Januari 2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nashrudin Setiawan, SE., MM )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Desember 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : VINY ELFIRA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 28 Februari 1999  
 Nama Orang Tua : MUHAMMAD SUPRAYOGI  
 N. P. M : 1615310332  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082164749380  
 Alamat : JL. IKAN ARWANA LK. III

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (berwarna dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

VINY ELFIRA  
 1615310332

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Ace. sempu  
AF

19/3  
20



Ace sempu  
AF  
Emi.W  
14/07/2020

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**VINY ELFIRA**  
NPM 1615310332

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2020**

*Ace Siday Nija Nija*

*NS*  
*19/11 '20*



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

*Ace Siday Nija Nija*  
*NS*  
*Emi W*

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**VINY ELFIRA**  
NPM 1615310332

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINY ELFIRA  
NPM : 1615310332  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Juli 2020	identifikasi masalah terdapat kata "kurang" itu dihilangkan ganti dgn sinonimnya;jadwal penelitian sesuaikan dari Mei 2020 s/d Agustus 2020; buat tabel utk sampel 53 orang divisi apa saja yg diambil sampelnya ....	Revisi	
15 Juli 2020	acc sempro	Disetujui	
19 November 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 26 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

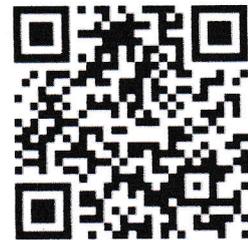
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VINY ELFIRA  
NPM : 1615310332  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Juni 2020	Ini koreksi dr saya : detailkn daftar isi sesuai isi proposal, pertanyaan prasarvey 3-5 butir saja sesuai dgn masalah yg ada, jawaban prasarvey hrs sesuai fenomena dan identifikasi mslh, konsistensi kalimat rumusan, tujuan dan hipotesis, tambaha kata diduga di awal kalimat hipotesis, tulis teori yg sama dgn kolom defenisi di kolom indikator pd tabel defenisi operasional variabel, sesuaikan skedul penelitian, lampirkan kuesioner lengkap	Revisi	
14 Juli 2020	Acc sempro sesuai perbaikan od bimbingan terakhir	Disetujui	
25 November 2020	Acc sidang	Disetujui	

Medan, 26 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

Ace Jilid Luk  
NS  
9<sup>r</sup> 2021  
6

Ace Jilid Luk  
Emi W



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**VINY ELFIRA**  
NPM 1615310332

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3348/PERP/BP/2020**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : VINY ELFIRA  
NPM. : 1615310332  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

sejak tanggal 07 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku. Pengguna tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Desember 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

  
Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhtarrit Ritonga, BA., MSc

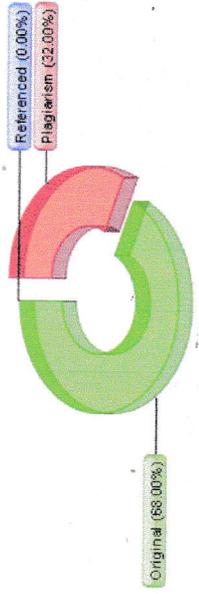
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

### Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 28-Nov-20 10:54:46

Analyzed document: [VINY ELFIRA\\_1615310332\\_MANAJEMEN.docx](#) Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 42** **wrds:** <http://ejournal.umm.ac.id/648536/LAMPIRAN.pdf>  
**47437**
  - % 14** **wrds:** <https://id.123dok.com/document/4zp9pr0q-pengaruh-stress-hemangal-kineja-kanyawa>  
**6486**
  - % 12** **wrds:** <https://rowlandpasantbu.files.wordpress.com/2012/09/modul-belajar-spss-1.pdf>  
**5479**
- [Show other Sources]

Processed resources details:

173 - Ok / 34 - Failed

[Show other Sources:]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.  
 Dosen Pembimbing II : Eri Wahyuni, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : VINY ELFIRA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pckok Mahasiswa : 1815310332  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kompetensi, Pelatihan dan lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas lingkungan Hidup kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/3/2020	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Np	dipubab
17/3/2020	Bab II Kerangka Konseptual	Np	—
19/3/2020	Bab III Definisi Operasional	Np	—
19/3/2020	bab sampul	Np	—

  
 Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

Medan, 20 Maret 2020  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, M.M.  
 Dosen Pembimbing II : Eri Wahyuni, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : VINY ELFIRA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310332  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kompensasi, Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/03/2020	BAB I - Latar belakang - Pra survey		
02/07/2020	- Definisi Operasional - Latar belakang & fenomena - batasan Masalah - Rumusan masalah, tujuan, hipotesis, reny batasan.		
08/07/2020	- kerangka konseptual, daftar isi - Definis Operasional - kuisisioner		
11/07/2020	- kolom Indikator pd tabel definisi Operasional		
	Ace Sempro		

Eri W

Medan, 14 Juli 2020

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 113 pegawai. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 53 responden. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan di tahun 2020. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,453,  $t_{hitung}$  sebesar 3,453 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Pelatihan memiliki nilai regresi sebesar 0,389,  $t_{hitung}$  sebesar 3,249 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Lingkungan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,371,  $t_{hitung}$  sebesar 2,679 dan nilai signifikan sebesar 0,010. Kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 211,215. Variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja adalah variabel kompensasi dengan  $t_{hitung}$  terbesar yaitu 3,453. 92,4% semangat kerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Semangat kerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci : Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Semangat Kerja ( $Y$ )**

## ABSTRACT

---

*This research was conducted to find the effect of compensation, trainee, and work environment on the work spirit of the employees of the Binjai Environmental Agency. The population in this research amounted to 113 employees. The number of samples taken was also 53 respondents. This research used quantitative primary data collected through questionnaires and processed with the SPSS version 24 application. The research was conducted in 2020. The analysis technique used was using multiple linear regression models. The results showed that compensation, trainee, and work environment had a positive and significant effect on the work spirit of the employees of the Binjai Environmental Agency, either partially or simultaneously. Compensation had a regression value of 0,453, a tcount of 3,453 and a significant value of 0,001. Trainee had a regression value of 0,389, tcount of 3,249 and a significant value of 0,002. Work environment had a regression value of 0,371, a tcount of 2,679 and a significant value of 0,010. Compensation, trainee, and work environment simultaneously had a significant value of 0,000 and a value of Fcount of 211,215. The variable that most dominantly influences work spirit was the variable of compensation with the largest tcount of 3,453. 92,4% of employees work spirit can be explained and obtained from compensation, trainee and work environment while the rest was obtained from another factors. Employees work spirit had a very strong relationship with compensation, trainee and work environment.*

**Keywords: Compensation (X<sub>1</sub>), Trainee (X<sub>2</sub>), Work Environment (X<sub>3</sub>), Work Spirit (Y)**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah .....	14
1. Batasan Masalah.....	14
2. Perumusan Masalah.....	14
D. Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Manfaat Penelitian.....	16
E. Keaslian Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>19</b>
A. Landasan Teori.....	19
1. Semangat Kerja .....	19
a. Pengertian Semangat Kerja .....	19
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	22
d. Pentingnya Semangat Kerja .....	22
e. Indikator Semangat Kerja .....	24
2. Kompensasi.....	25
a. Pengertian Kompensasi.....	25
b. Komponen-Komponen Kompensasi.....	26
c. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi.....	27
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	28
e. Indikator Kompensasi .....	28

3. Pelatihan.....	29
a. Pengertian Pelatihan .....	29
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	30
c. Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	31
d. Langkah-Langkah Persiapan Pelatihan.....	31
e. Indikator Pelatihan.....	32
4. Lingkungan Kerja.....	33
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	33
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.....	33
c. Aspek Lingkungan Kerja .....	34
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	35
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	36
B. Penelitian Sebelumnya .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	42
D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
1. Lokasi Penelitian .....	47
2. Waktu Penelitian .....	48
C. Populasi dan Sampel .....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel .....	48
3. Jenis dan Sumber Data.....	49
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	50
1. Variabel Penelitian .....	50
a. Variabel Terikat (Y).....	50
b. Variabel Bebas (X) .....	51
2. Definisi Operasional .....	52
E. Skala Pengukuran Variabel.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data .....	56
G. Teknik Analisis Data .....	57
1. Uji Kualitas Data .....	57
a. Uji Validitas (Kelayakan) .....	58
b. Uji Realibilitas (Keandalan).....	59
2. Uji Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas .....	60
b. Uji Multikolinieritas .....	63
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4. Uji Hipotesis.....	65

a. Uji Simultan (Uji F) .....	65
b. Uji Parsial (Uji t) .....	66
5. Koefisien Determinasi .....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
A. Hasil Penelitian .....	70
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	70
a. Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai .....	70
b. Tugas, Fungsi dan Tata Kerja.....	73
2. Frekuensi Karakteristik Responden.....	94
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	95
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	95
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan .....	96
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Pegawai .....	97
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	98
3. Frekuensi Jawaban Responden.....	98
a. Variabel Kompensasi (X1).....	99
b. Variabel Pelatihan (X2) .....	108
c. Variabel Lingkungan kerja (X3).....	116
d. Variabel Semangat Kerja (Y) .....	125
4. Uji Kualitas Data .....	135
a. Uji Validitas .....	136
b. Uji Realibilitas .....	139
5. Uji Asumsi Klasik .....	142
a. Uji Normalitas Data .....	142
b. Uji Multikolinearitas .....	146
c. Uji Heteroskedastisitas.....	147
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	150
7. Uji Hipotesis.....	152
a. Uji Simultan (Uji F).....	152
b. Uji Parsial (Uji t) .....	154
8. Uji Determinasi .....	157
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	158
1. Pengaruh Kompensasi (H1) terhadap Semangat Kerja (Y) .....	158
2. Pengaruh Pelatihan (H2) terhadap Semangat Kerja (Y).....	161
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (H3) terhadap Semangat Kerja (Y)..	163
4. Pengaruh Kompensasi (H1), Pelatihan (H2), dan Lingkungan Kerja (H3) terhadap Semangat Kerja (Y) .....	166
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>169</b>
A. Kesimpulan .....	169

B. Saran.....	169
---------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Semangat Kerja .....	8
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kompensasi.....	9
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pelatihan .....	11
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	12
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian .....	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert .....	56
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	69
Tabel 4.1 .Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	95
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	96
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan.....	96
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Pegawai.....	97
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	98
Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan .....	99
Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	99
Tabel 4.9. Frekuensi dari pertanyaan (X1.1).....	112
Tabel 4.10.Frekuensi dari pertanyaan (X1.2).....	113
Tabel 4.11.Frekuensi dari pertanyaan (X1.3).....	114
Tabel 4.12.Frekuensi dari pertanyaan (X1.4).....	115
Tabel 4.13.Frekuensi dari pertanyaan (X1.5).....	116
Tabel 4.14.Frekuensi dari pertanyaan (X1.6).....	117
Tabel 4.15.Frekuensi dari pertanyaan (X1.7).....	118
Tabel 4.16.Frekuensi dari pertanyaan (X1.8).....	119
Tabel 4.17.Frekuensi dari pertanyaan (X1.9).....	120
Tabel 4.18.Frekuensi dari pertanyaan (X1.10).....	121
Tabel 4.19.Frekuensi dari pertanyaan (X1.11).....	122
Tabel 4.20.Frekuensi dari pertanyaan (X1.12).....	123
Tabel 4.21.Frekuensi dari pertanyaan (X2.1).....	124
Tabel 4.22.Frekuensi dari pertanyaan (X2.2).....	125
Tabel 4.23.Frekuensi dari pertanyaan (X2.3).....	126
Tabel 4.24.Frekuensi dari pertanyaan (X2.4).....	127
Tabel 4.25.Frekuensi dari pertanyaan (X2.5).....	128
Tabel 4.26.Frekuensi dari pertanyaan (X2.6).....	129
Tabel 4.27.Frekuensi dari pertanyaan (X2.7).....	130
Tabel 4.28.Frekuensi dari pertanyaan (X2.8).....	131

Tabel 4.29.Frekuensi dari pertanyaan (X2.9).....	132
Tabel 4.30.Frekuensi dari pertanyaan (X2.10).....	133
Tabel 4.31.Frekuensi dari pertanyaan (X3.1).....	134
Tabel 4.32.Frekuensi dari pertanyaan (X3.2).....	135
Tabel 4.33.Frekuensi dari pertanyaan (X3.3).....	136
Tabel 4.34.Frekuensi dari pertanyaan (X3.4).....	137
Tabel 4.35.Frekuensi dari pertanyaan (X3.5).....	138
Tabel 4.36.Frekuensi dari pertanyaan (X3.6).....	139
Tabel 4.37.Frekuensi dari pertanyaan (X3.7).....	140
Tabel 4.38.Frekuensi dari pertanyaan (X3.8).....	141
Tabel 4.39.Frekuensi dari pertanyaan (X3.9).....	142
Tabel 4.40.Frekuensi dari pertanyaan (X3.10).....	143
Tabel 4.41.Frekuensi dari pertanyaan (X3.11).....	144
Tabel 4.42.Frekuensi dari pertanyaan (X3.12).....	145
Tabel 4.43.Frekuensi dari pertanyaan (Y1).....	146
Tabel 4.44.Frekuensi dari pertanyaan (Y2).....	147
Tabel 4.45.Frekuensi dari pertanyaan (Y3).....	148
Tabel 4.46.Frekuensi dari pertanyaan (Y4).....	149
Tabel 4.47.Frekuensi dari pertanyaan (Y5).....	150
Tabel 4.48.Frekuensi dari pertanyaan (Y6).....	151
Tabel 4.49.Frekuensi dari pertanyaan (Y7).....	152
Tabel 4.50.Frekuensi dari pertanyaan (Y8).....	153
Tabel 4.51.Frekuensi dari pertanyaan (Y9).....	154
Tabel 4.52.Frekuensi dari pertanyaan (Y10).....	155
Tabel 4.53.Frekuensi dari pertanyaan (Y11).....	156
Tabel 4.54.Frekuensi dari pertanyaan (Y12).....	157
Tabel 4.55.Frekuensi dari pertanyaan (Y13).....	158
Tabel 4.56.Frekuensi dari pertanyaan (Y14).....	159
Tabel 4.57.Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X1).....	138
Tabel 4.58.Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan (X2).....	137
Tabel 4.59.Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	138
Tabel 4.60.Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y) .....	138
Tabel 4.61.Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X1) .....	140
Tabel 4.62.Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan (X2) .....	141
Tabel 4.63.Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	141
Tabel 4.64. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y).....	142
Tabel 4.65. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	145

Tabel 4.66. Hasil Uji Multikolinearitas .....	146
Tabel 4.67. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	149
Tabel 4.68. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	151
Tabel 4.69. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	153
Tabel 4.70. Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	155
Tabel 4.71. Hasil Uji Determinasi .....	157
Tabel 4.72. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi .....	158

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Langkah-Langkah Persiapan Pelatihan.....	32
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian .....	45
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas .....	143
Gambar 4.2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	144
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	148

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Alhamdulillah berkat rahmat dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan tepat pada waktunya dan dikerjakan dengan sebaik-baiknya dengan judul skripsi yaitu: **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai”**.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, Penulis tidak akan dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini Penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, Ba, Msc, M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang selalu bersedia untuk membimbing dan memberi saran terkait penelitian dan skripsi.

5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, CIHCM. CPHCM selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sangat mendukung dan memberikan arahan terkait penelitian dan skripsi
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
7. Para Pimpinan dan Staf Pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
8. Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan objek penelitian
9. Kedua Orang Tua yang sangat saya cintai, Ayahanda Muhammad Suprayogi dan Ibunda Asminawati yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa dengan penuh kasih sayang kepada Penulis
10. Kepada seluruh rekan dan sahabat yang telah memberikan dukungan dan berbagi ilmu kepada Penulis

Akhir kata Penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberi bimbingan, dukungan, dan doa dalam penyelesaian penelitian dan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, namun semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri Penulis sendiri maupun bagi para pembaca. Dan semoga senantiasa Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Medan, Agustus 2021  
Penulis

VINY ELFIRA  
1615310332

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang mendorong kinerja, efektivitas dan produktivitas dalam organisasi. Hasil kerja dalam organisasi bergantung pada bagaimana kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Jika Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangat baik yaitu para karyawan memiliki kompetensi dan/atau skill yang baik maka hasil kerja organisasi tersebut akan sangat baik pula.

Apalagi pada zaman Revolusi Industri 4.0 ini pemerintah sedang gencar-gencarnya mengadakan program yang dapat membantu generasi bangsa nya untuk dapat memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pula. Seperti contoh ialah dimana Kementerian BUMN dengan Program *Forum Human Capital Indonesia* (FHCI) menyelenggarakan program magang kerja yang diberlakukan kepada mahasiswa/I Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta diseluruh Indonesia. Program magang ini dinamakan dengan Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) yang telah melibatkan 68 perusahaan BUMN di Indonesia dan telah diikuti oleh 2.732 mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di seluruh Indonesia. Program Magang Mahasiswa Bersertifikat ini merupakan forum sinergi bagi praktisi *Human Capital Management* di lingkungan BUMN dan berkomitmen meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia untuk siap bersaing di pasar global. Peserta magang akan mengisi posisi tertentu di perusahaan menjadi salah satu sasaran upaya dan wadah generasi bangsa untuk menempah dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang

sangat baik untuk dapat menghadapi persaingan pasar global dan mempersiapkan kematangan bekerja dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Memahami betapa pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), adapun hal yang tak kalah penting dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu semangat kerja. Jika para karyawan dalam suatu organisasi sudah memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan sudah memenuhi kriteria bagi suatu pekerjaan namun bagaimana jika adanya faktor yang dapat menghambat semangat kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kinerjanya bagi perusahaan atau instansi.

Padahal semangat kerja juga menjadi dorongan para karyawan untuk mampu mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal, efektif dan produktif sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dapat mengurangi adanya absensi (bolos) dikarenakan para karyawan bermalas-malasan dalam bekerja. Dan mengurangi kemungkinan-kemungkinan yang berdampak lainnya. Namun, jika para karyawan tidak mendapatkan dorongan yang memicu semangat kerja mereka maka akan berdampak bagi keberlangsungan perkembangan perusahaan atau instansi. Nitisemito (2016:160) juga mengatakan bahwasannya semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat menyelesaikan target-target perusahaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Hal ini dapat didukung dan didorong oleh perusahaan atau instansi dengan memberikan kompensasi yang menjamin, memberikan pelatihan kepada karyawan sebagai bentuk peningkatan kemampuan karyawan dan menciptakan lingkungan

kerja fisik yang nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja agar karyawan semakin giat dan senang dalam bekerja. Solusi ini dapat berperan sangat baik dan mendorong para karyawan untuk tetap menjaga kualitas kerja dan kinerjanya.

Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memicu meningkatnya semangat kerja yaitu terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu: kompensasi, pendidikan, pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

Menyadari akan faktor-faktor tersebut sangat jelas perusahaan atau instansi harus memberikan dan memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan-kebutuhan. Para karyawan dalam mendorong semangat para karyawan dalam bekerja. Tidak dipungkiri jika kompensasi menjadi faktor tingkat semangat kerja karyawan. Karena kepuasan kompensasi yang diberikan perusahaan atau instansi kepada para karyawan baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung menjadi dorongan tingkat kemauan para karyawan dalam bekerja. Seperti yang kita ketahui pada umumnya bahwasannya seseorang akan mau bekerja jika dia mendapatkan kompensasi yang memuaskan, sehingga dengan mendapatkan kompensasi yang memuaskan maka seseorang akan memaksimalkan kinerjanya. Dan kompensasi yang diberikan juga sebagai bentuk balas jasa dari apa yang karyawan kerjakan terhadap perusahaan atau instansi.

Rivai dan Sagala (2018:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kemudian Rivai (2015:741) juga mengatakan bahwasannya kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercukupi dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau keperdulian keagamaan dan sebagainya. Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kompensasi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ketika para karyawan berhasil disejahterakan maka tak diragukan lagi peningkatan semangat kerjanya dikarenakan mereka mendapatkan kompensasi yang sangat layak dan memuaskan. Karena mereka telah mendapatkan kompensasi yang sangat baik sehingga hal tersebut memicu semangat kerja karyawan sehingga kinerja mereka pun akan sangat maksimal pula. Seperti yang dikatakan oleh Rivai (2015:743) bahwa kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Faturrahmah (2017) dan Danti Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam (2019) bahwasannya adanya pengaruh kompensasi secara parsial yang sangat positif dan berhubungan secara kuat dan signifikan antara pemberian kompensasi kepada para karyawan dengan semangat kerja karyawan. Sehingga perusahaan atau instansi yang memberikan kompensasi yang sangat memuaskan dapat menjamin

meningkatnya semangat kerja karyawan sebagai pendorong dan pendukung para karyawan dalam bekerja.

Semangat kerja juga didorong oleh kepehaman dalam bekerja dan memiliki kemampuan atau skill dan keahlian terkait bidang pekerjaan yang dimiliki. Pengetahuan terhadap suatu bidang pekerjaan yang dimiliki menjadi hal yang perlu didalami dan dikuasai oleh para karyawan. Kaswan (2016:2) menjelaskan bahwasannya pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dalam hal ini maka jika para karyawan tidak memiliki pengetahuan terhadap bidang kerja yang dia miliki, maka ini akan berdampak pada kinerja perusahaan atau instansi dan keberlangsungan berjalannya proses output dan input perusahaan atau instansi. Dan jika para karyawan tidak dibekali pengetahuan apapun terkait bidang pekerjaan yang mereka miliki, maka itu akan berdampak pada kepercayaan diri mereka dalam bekerja karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dibidangnya karena tidak memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bahkan mereka hanya memiliki kemungkinan yang sangat kecil dalam promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Hal yang demikian akan berdampak pada menurunnya rasa semangat mereka dalam bekerja. Karena mereka tidak memiliki peluang apapun atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dengan kasus seperti ini perusahaan atau instansi harus memberikan pelatihan kepada para karyawan. Dengan tujuan untuk membekali pengetahuan para karyawan terhadap bidang pekerjaan yang dimiliki dan meningkatkan kemampuan serta keahlian para karyawan dalam bidang pekerjaan yang mereka miliki. Maka dengan membekali para karyawan dengan pengetahuan dalam

bentuk suatu pelatihan, ini akan membantu para karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Tentu ini akan berdampak yang sangat positif dan adanya *feedback* antara kontribusi apa yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan dan kontribusi apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau instansi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Donok M Pakpahan (2017) yang dimana pelatihan secara parsial berpengaruh dengan sangat positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang dimana jika perusahaan atau instansi melakukan pelatihan yang berkesinambungan dan konsisten dikarenakan pelatihan merupakan suatu kebutuhan bagi para karyawan, maka itu akan membantu dan mendorong para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan para karyawan akan lebih memperhatikan pekerjaannya sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik bagi perusahaan atau instansi.

Dalam bekerja, tak dipungkiri jika para karyawan selalu memperhatikan lingkungan tempat mereka bekerja terutama lingkungan kerja fisik. Para karyawan biasanya selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya demi kenyamanan, keamanan dan ketentraman mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja karena dengan merasa nyaman, aman dan tentram tidak akan mengganggu dan menghambat para karyawan dalam bekerja. Perusahaan atau instansi sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti apa yang cocok dan layak bagi para karyawannya demi keberlangsungan berjalannya kegiatan operasional perusahaan atau instansi. Menurut Sedarmayanti (2016: 26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari hal ini semakin dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang sangat berpengaruh dan sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan atau instansi bagi keberlangsungan proses kerja karyawannya. Hal ini semakin diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Panca Dharma Pasaribu (2017) bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap semangat kerja karyawan karena dimana nilai regresi untuk lingkungan kerja menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja pada perusahaan mengalami penambahan atau pengurangan dilihat dari hasil dari koefisien determinasi yang dapat membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah SKPD yang membantu tugas Walikota Binjai dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, kebersihan, pengangkutan persampahan, ruang terbuka hijau, hutan kota dan pengendalian dampak lingkungan berdasarkan peraturan daerah kota Binjai nomor 4 tahun 2016 tentang pembentukan perangkat daerah kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai tentang tugas, fungsi dan tata kerja daerah kota Binjai tahun 2016.

Dalam segi semangat kerja, terdapat cukup banyak masalah yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Hal ini ditandai dengan seringnya keterlambatan yang terjadi dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, keterlambatan dalam bekerja juga menjadi aktivitas rutin sehari-hari bagi banyak pegawai. Terdapat cukup banyak pegawai yang pergi meninggalkan kantor disaat jam kerja. Hal-hal tersebut menjadi indikasi semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang cukup rendah. berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai,

ditemukan adanya indikasi masalah pada semangat kerja pegawai. Hasil pra-survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Semangat Kerja**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya	4	20%	16	80%
2	Saya bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat dihindari	5	25%	15	75%
3	Saya merasa tenang dalam bekerja di kantor ini	8	40%	12	60%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)*

Dari hasil pra-survey diatas dapat diketahui bahwasannya dari 20 orang pegawai, hanya 4 orang pegawai (20%) yang setuju bahwa mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya. Lalu hanya 5 orang pegawai (25%) yang setuju bahwa mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat dihindari. Selanjutnya hanya 8 orang pegawai (40%) yang setuju bahwa mereka merasa tenang dalam bekerja di kantor ini. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan benar adanya masalah pada semangat kerja pegawai dimana pegawai tidak berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai melakukan kegiatan operasional kerja diluar kantor atau bekerja terjun langsung ke lapangan dan didalam kantor. Untuk memenuhi kewajiban kerja dilapangan dan didalam kantor para pegawai merasa adanya hal yang ingin mereka dapatkan sebagai pendukung semangat kerja mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan oleh

beberapa para ahli bahwa jika para perusahaan atau instansi dapat memberikan dorongan lebih maka para pegawai akan dapat meningkatkan semangat kerjanya sehingga dapat terciptanya kualitas kerja yang baik. Beberapa faktor yang diindikasikan menjadi alasan yang dapat mendorong semangat kerja para pegawai ialah kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Untuk terjun ke lapangan para pegawai tentunya akan mengerahkan seluruh tenaga. Namun, yang perlu diperhatikan adalah kenyamanan dan kesejahteraan para pegawai ketika para pegawai bekerja untuk terjun langsung ke lapangan. Tentunya para pegawai membutuhkan dorongan semangat kerja yang mendukung atas pekerjaannya dilapangan tersebut karena untuk memenuhi kewajiban dilapangan bukanlah hal yang mudah dan juga membutuhkan faktor pendorong dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Salah satu dorongan semangat kerja yang dapat diberikan adalah pemberian kompensasi kepada para pegawai.

Namun, para pegawai lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai tidak selalu mendapatkan kompensasi. Kompensasi yang berupa insentif inipun tidak mencukupi kebutuhan para pegawai lapangan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat melalui tabel pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai mengenai kompensasi mereka berikut ini:

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya mendapatkan insentif yang memuaskan dari kantor	3	15%	17	85%
2	Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan saya	8	40%	12	60%
3	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang berfungsi dengan baik sehari-hari	7	35%	13	65%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)*

Dari hasil pra-survey diatas dapat diketahui bahwasannya dari 20 orang pegawai, hanya 3 orang pegawai (15%) yang setuju bahwa mereka mendapatkan insentif yang memuaskan. Lalu hanya 8 orang pegawai (40%) yang setuju bahwa mereka mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Selanjutnya hanya 7 orang pegawai (35%) yang setuju bahwa mereka mendapatkan fasilitas kerja yang berfungsi dengan baik sehari-hari. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan benar adanya masalah pada kompensasi pegawai dimana pegawai tidak mendapatkan insentif yang memuaskan dari kantor.

Pekerjaan yang dilakukan dikantor maupun dilapangan bergantung dengan kemampuan dan keahlian para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan didalam bidangnya. Ketidak mampuan dan ketidak tahuan pegawai terhadap bidang kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan merupakan suatu hambatan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, serta hal ini menurunkan kemauan mereka dalam bekerja karena mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tidak tahu bagaimana cara untuk menyelesaikannya. Hal ini dapat terjadi jika adanya pelatihan yang tidak efektif. mengenai bidang pekerjaan masing- masing pegawai. Hal ini pun dapat mengakibatkan tidak maksimalnya pegawai dalam bekerja dan hasil kerja nya yang kurang memuaskan.

Selain memberikan bekal pengetahuan terhadap pegawai mengenai bidang pekerjaannya, pelatihan juga berfungsi untuk membentuk karakter pegawai dalam bekerja. Perkembangan pembentukan karakter para pegawai dapat dilihat setelah pegawai telah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan. Namun kenyataannya, pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai masih kurang disiplin dalam hadir bekerja. Ketidak disiplin ini berupa seperti hadir kerja tidak

tepat waktu dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam pulang kerja. Hal ini dapat berpengaruh bagi operasional kerja dan kelangsungan kewajiban kerja yang harus dijalankan dan diselesaikan. Hal ini dapat dilihat melalui tabel pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai:

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pelatihan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya mengikuti pelatihan dengan instruktur pelatihan yang memiliki kompeten dalam focus bidang pelatihan	8	40%	12	60%
2	Saya mendapatkan materi pelatihan yang dapat dengan mudah saya pahami	9	45%	11	55%
3	Saya dapat meningkatkan kompetensi diri dengan sangat cepat karena metode pelatihan yang diberikan cukup efektif dan efisien	2	10%	18	90%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)*

Dari hasil pra-survey diatas dapat diketahui bahwasannya dari 20 orang pegawai, hanya 8 orang pegawai (40%) yang setuju bahwa mereka mengikuti pelatihan dengan instruktur pelatihan yang memiliki kompeten dalam fokus bidang pelatihan. Lalu 9 orang pegawai (45%) yang setuju bahwa mereka mendapatkan materi pelatihan yang dapat dengan mudah dipahami. Selanjutnya hanya 2 orang pegawai (10%) yang setuju bahwa mereka dapat meningkatkan kompetensi diri dengan sangat cepat karena metode pelatihan yang diberikan cukup efektif dan efisien. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan benar adanya masalah pada pelatihan pegawai dimana mereka tidak dapat meningkatkan kompetensi diri dengan sangat cepat karena metode pelatihan yang diberikan tidak cukup efektif dan efisien.

Selain memperhatikan kompensasi dan pelatihan, kondisi lingkungan kerja juga sangat penting diperhatikan dalam upaya memberikan kenyamanan dan keamanan para pegawai dalam bekerja. Tentu para pegawai membutuhkan kondisi

dan suasana lingkungan kerja yang baik dan mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena kondisi dan suasana lingkungan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dan kefokusannya seseorang dalam bekerja. Jika seseorang mendapati kondisi dan suasana lingkungan kerja yang buruk maka hal itu dapat mengakibatkan kemalasan, menurunnya kemauan dan semangat dalam bekerja. Dan jika seseorang mendapati kondisi dan suasana lingkungan kerjanya yang baik dan membuatnya nyaman, maka hal tersebut dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki gairah dan kemauan kerja serta semangat kerja yang baik.

Namun, ruangan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai memiliki dekorasi ruangan yang tidak cukup menarik dan tidak membuat pegawai merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Dilihat dari segi kerapian, penyesuaian letak barang, hiasan- hiasan ruangan, keindahan ruangan. Hal ini terlihat seperti Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai kurang memperhatikan dekorasi ruangan kerja yang seperti apa yang dapat membuat pegawai nyaman dan senang memiliki ruangan kerja yang baik dan indah. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi semangat pegawai ketika masuk dan bekerja dengan kondisi dan situasi ruangan kerja yang kurang menarik bagi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel pra-survey dari 20 orang pegawai mengenai kondisi lingkungan kerja:

**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey untuk Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya memiliki ruangan kerja yang tenang dan nyaman	7	35%	13	65%
2	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman sehingga saya dapat bekerja dengan tenang	8	40%	12	60%
3	Saya memiliki lingkungan kerja yang tertata rapih dan indah sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja	5	25%	15	75%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2021)*

Dari hasil pra-survey diatas dapat diketahui bahwasannya dari 20 orang pegawai, hanya 7 orang pegawai (35%) yang setuju bahwa mereka memiliki ruangan kerja yang tenang dan nyaman. Lalu hanya 8 orang pegawai (40%) yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang aman sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang. Selanjutnya hanya 5 orang pegawai (25%) yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang tertata rapih dan indah sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan benar adanya masalah pada lingkungan kerja pegawai dimana pegawai tidak memiliki lingkungan kerja yang tertata rapih dan indah sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mengungkap bagaimana pengaruh dari kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Adapun penelitian yang dilakukan berjudul: *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai*. Diharapkan nantinya hasil penelitian ini mampu membantu instansi untuk mendukung penuh apa yang menjadi kebutuhan para pegawai dan lebih memperhatikan hal-hal tersebut sehingga dapat mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan itu dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- 1) Pegawai dimana pegawai tidak mendapatkan insentif yang memuaskan dari kantor.
- 2) Pegawai tidak dapat meningkatkan kompetensi diri dengan sangat cepat karena metode pelatihan yang diberikan tidak cukup efektif dan efisien.
- 3) Pegawai tidak memiliki lingkungan kerja yang tertata rapih dan indah sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
- 4) Pegawai tidak berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

### **C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Dikarenakan adanya keterbatasan dalam waktu dan biaya, maka pembahasan pada penelitian ini hanya dibatasi dengan batasan berikut:.

- a. Penelitian ini hanya mencari pengaruh dari kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai
- b. Lingkungan Kerja pada penelitian adalah Lingkungan Kerja Fisik.

#### **2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?
- b. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?
  - d. Apakah kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui mengenai bagaimanakah pengaruh dari kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, maka pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dapat mengambil tindakan dan upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja para pegawai agar para pegawai dapat bekerja dengan merasa aman, nyaman, lebih giat dan semangat dalam bekerja karena Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dapat mendorong yang menjadi kebutuhan para pegawai dalam bekerja sehingga Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dapat lebih mensejahterakan para pegawainya.

### b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis dapat dan berhasil menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama dikelas perkuliahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga mampu memecahkan masalah dan menemukan jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang telah dilakukan. Mampu mengembangkan dan mempertajam ilmu pengetahuan penulis melalui penelitian ini dan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam bidang sumber daya manusia untuk dapat memberikan solusi terhadap fenomena masalah yang terjadi.

c. Bagi Universitas

Dengan penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat dari universitas dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh orang lain dan/atau mahasiswa/I yang nantinya akan melakukan penelitian.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putu Duwita Permaningratna pada tahun 2018 yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Atanaya Hotel Kuta Bali. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Komunikasi (X2) serta sebuah variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Semangat Kerja (Y).

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan September 2017 sampai Maret 2018. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021.

### **3. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Atanaya Hotel yang terletak di Kuta Bali. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

### **4. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian terdahulu adalah karyawan Atanaya Hotel, sedangkan objek penelitian yang dilakukan ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

### **5. Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan Atanaya Hotel dengan jumlah populasi sebanyak 89 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 89 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang berjumlah 113 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebesar 53 responden.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja menjadi hal yang tak pernah terlepas dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja para karyawan diperusahaan ataupun instansi. Dalam bekerja, semangat kerja menjadi pendukung para pegawai dalam bekerja. Dalam mempertahankan semangat kerja, maka para pegawai memiliki kemauan bekerja yang cukup baik. Semangat kerja selalu dikait-kaitkan dengan adanya faktor yang menjadikan para karyawan tersebut semangat dalam bekerja. Sehingga hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian dan dukungan yang lebih dari instansi terhadap para pegawai nya agar perusahaan atau instansi memiliki karyawan yang bersemangat dalam bekerja.

Tohardi (2017:427) menjelaskan semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Selain itu, Siagian (2018:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Menurutnya, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Pada umumnya, semangat kerja selalu dikait-kaitkan dengan adanya

kompensasi dan atau insentif yang cukup, mendapat penghargaan atau pujian dari atasan maupun rekan kerja lainnya, mendapat peluang untuk penempatan suatu jabatan, lingkungan kerja yang sangat mendukung, nyaman, serta kondusif, mendapatkan fasilitas pelatihan sebagaimana perusahaan atau instansi memberikan pelatihan tersebut sebagai salah satu bentuk perhatian dan motivasi perusahaan atau instansi kepada karyawan untuk mempertahankan semangat kerjanya dan bahkan sangat sering semangat kerja karyawan dilihat dari kerajinan para karyawan untuk hadir bekerja.

Hal tersebut merupakan suatu bentuk keadaan yang timbul secara individual diri para karyawan. Sesuatu hal yang timbul didalam benak karyawan tersebut merupakan suatu hal yang sangat wajar untuk terjadi bahkan hal ini pun sangat sering terjadi. Apalagi karyawan sangat ingin bahwa mereka memiliki jaminan kesejahteraan yang lebih dari perjanjian kerja yang mereka miliki. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan semakin giat dan rajin dalam bekerja serta mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

#### **b. Aspek-Aspek Semangat Kerja**

Semangat kerja tentu memiliki aspek-aspek yang didalamnya terdapat sebuah hal yang dapat mewujudkan semangat kerja bagi para karyawan. Aspek-aspek semangat kerja menurut Maier (Majorsy, 2018) mengemukakan bahwa adanya empat aspek yang terdapat dalam semangat kerja, yaitu:

1) Kegairahan atau antusiasme

Karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2) Kualitas untuk bertahan

Menurut Alport (Majorsy, 2018) bahwa orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi berbagai kesukaran yang muncul dalam pekerjaannya, berarti orang tersebut memiliki energy dan kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk melawan frustasi

Hal ini menggambarkan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat kelompok

Dengan adanya semangat kelompok, maka para karyawan akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya adanya faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu:

#### 1) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi atas kontribusi atau penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan.

#### 2) Pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan dan diadakan bagi perusahaan atau instansi kepada para karyawannya untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan yang ditugaskan.

#### 3) Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan suatu kesempatan karyawan untuk memajukan karirnya (naik jabatan/pangkat) yaitu menduduki dari jabatan yang sebelumnya ke jabatan yang lainnya. Dan akan memiliki status baru dengan tanggung jawab yang lebih besar.

#### 4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi kerja yang sangat berpengaruh bagi karyawan dalam bekerja. Menciptakan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baik, kondusif, aman, nyaman, tenang, akan mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja.

### **d. Pentingnya Semangat Kerja**

Tohardi (2017:425) menjelaskan ada beberapa alasan betapa

pentingnya semangat kerja bagi perusahaan dan ataupun instansi:

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turnover.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

#### e. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan bagian dari diri karyawan ketika mereka melaksanakan suatu pekerjaan. Namun, semangat kerja dapat menurun dan dapat meningkat. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Tohardi (2017:431) adanya indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan adalah:

##### 1) Rendahnya Produktivitas Kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

##### 2) Tingkat Absensi Yang Naik dan Tinggi.

Bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterima tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk kerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

##### 3) Tingkat Perpindahan Karyawan (*Labour Turn Over*) Tinggi

Keluar masuknya karyawan disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

#### 4) Tingkat Kerusakan yang Meningkat

Tingkat kerusakan yang meningkat sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Hal itu dapat terjadi kecerbohan dalam bekerja dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

#### 5) Kegelisahan Dimana-Mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

#### 6) Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

#### 7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

## 2. **Kompensasi**

### a. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja. Demikianpun, semangat

kerja selalu dikait-kaitkan dengan adanya kompensasi yang memuaskan. Baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Marwansyah (2015:269) mengatakan bahwasannya kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2015:315) berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

#### **b. Komponen-Komponen Kompensasi**

Ada beberapa komponen komponen kompensasi menurut Rivai, (2015:743) yaitu meliputi :

##### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diteruma karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

##### 2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension dan lain-lain.

**c. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016:121-122)

yaitu sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2017:16) manfaat kompensasi yaitu:

- 1) Manfaat Bagi Perusahaan
  - a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan

- b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
  - c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Manfaat bagi karyawan:
- a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
  - b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
  - c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
  - d) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut penjelasan Hasibuan (2016:127) ialah:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
- 3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan
- 5) Pemerintah dan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya Hidup atau *Cost Of Living*
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

**e. Indikator Kompensasi**

Nawawi (2015:315) menjelaskan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur kompensasi, ialah:

1) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan dalam satuan waktu tertentu yang biasanya dalam satuan bulan atau hari.

2) Insentif

Berbagai insentif diluar dari gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau prestasi kerja karyawan diperusahaan.

3) Tunjangan

Berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak diterima secara langsung oleh karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

4) Fasilitas

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk dapat digunakan oleh karyawan dalam menunjang aktivitas pekerjaan karyawan, seperti kendaraan, perlengkapan computer, perlengkapan komunikasi, tempat tinggal, pakaian, dan lain sebagainya.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengetian Pelatihan**

Pelatihan berperan sebagai wadah pembentukan dan peningkatkan skill atau kemampuan dan keahlian seseorang dalam pekerjaannya. Dalam dunia pekerjaan, pelatihan selalu menjadi hal utama yang harus diadakan karena hal tersebut menjadi patokan perusahaan dan/atau instansi untuk menjadikan sumber daya manusia nya memiliki kualitas bekerja yang

sangat baik demi mendukung aktivitas operasional kerja pada perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Mangkuprawira (2019:135), pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart.

Dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan atau instansi kepada para karyawannya, maka ini merupakan suatu perwujudan dorongan perusahaan atau instansi dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian para pekerjanya. Pelatihan bukan hanya menjadi hal utama bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik, namun juga menjadi salah satu kebutuhan para karyawan dalam bekerja.

Kebutuhan pelatihan ini menjadi pendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dan disamping itu, pelatihan juga berperan menjadi wadah peluang bagi karyawan untuk dapat memperoleh jenjang karir yang satu tingkat lebih tinggi dari posisi kerjanya saat ini berkat dari peningkatan kemampuan dan keahlian yang didapatkan dari pelatihan tersebut. Hal ini juga membantu perusahaan untuk memiliki karyawan yang menduduki suatu jabatan yang lebih berkemampuan dan terlatih.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019: 45) tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu :

- 1) Meningkatkan Penghayatan Jiwa dan Ideologi
- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja

- 3) Meningkatkan Kualitas Kerja
- 4) Meningkatkan Ketetapan Perencanaan Sumber Daya Manusia
- 5) Meningkatkan Sikap Moral dan Semangat Kerja
- 6) Meningkatkan Rangsangan Agar Pegawai Mampu Berprestasi Secara Maksimal.
- 7) Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- 8) Menghindarkan Keusangan (*Obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

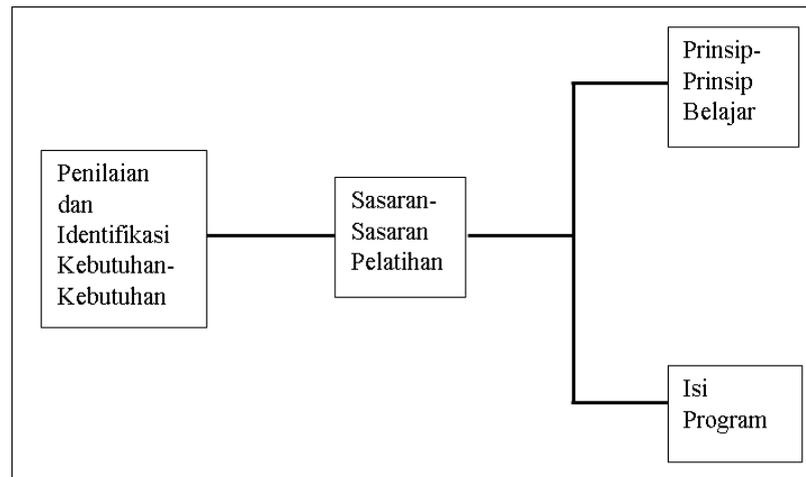
**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Rivai dan Sagala (2019:225) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan pelatihan terdapat faktor yang berperan yaitu:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi (bahan)
- 4) Metode
- 5) Tujuan pelatihan
- 6) Lingkungan yang menunjang

**d. Langkah-Langkah Persiapan Pelatihan**

Dalam melaksanakan pelatihan, departemen perusahaan atau instansi harus mengetahui dan mempersiapkan proses persiapan pelaksanaan pelatihan. Berikut adalah langkah-langkah persiapan pelatihan menurut Handoko (2016:108):



**Gambar 2.1 Langkah-Langkah Persiapan Pelatihan**

*Sumber: Handoko (2016:108)*

#### e. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2019:137) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:

##### 1) Tujuan dan Sasaran

Tujuan utama dilaksanakan pelatihan yang dimulai dari penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk karyawan. Sasaran pelatihan yang ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*) dimana apa yang menjadi sasaran pelatihan dapat terukur dengan jelas.

##### 2) Pelatih

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar-benar pelatih profesional dan berkompeten yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang yang menjadi materi pelatihan.

### 3) Materi

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

### 4) Metode

Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pelatihan menjadi lebih efektif.

### 5) Peserta Pelatihan

Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan dalam pelatihan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan.

## **4. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016:21) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan

kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti dalam Wulan (2016:21) menjelaskan mengenai faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a) Pewarnaan
  - b) Penerangan
  - c) Udara
  - d) Suara Bising
  - e) Ruang Gerak
  - f) Keamanan
  - g) Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a) Struktur kerja
  - b) Tanggung jawab kerja
  - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d) Kerja sama antar kelompok
  - e) Kelancaran komunikasi

**c. Aspek Lingkungan Kerja**

Simanjuntak (2018:39) menguraikan adanya aspek lingkungan kerja yaitu:

- 1) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah

dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

## 2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja sebaiknya dibuat sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

## 3) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antarmotivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan

dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:26) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2) Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

### 3) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

### 4) Suhu Udara di Ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

### 5) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan

memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

#### 6) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber referensi dan sumber teori terutama dalam pengambilan hasil hipotesis penelitian ini:

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurjannah, Lanteng Bustami, & Saharuddin (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Luwu	Kompensasi	Semangat Kerja	Penelitian Survey	Kesimpulannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap bagian administrasi pada PTP Nusantara XIV (Persero) PKS Luwu, sehingga disarankan agar pimpinan perusahaan hendaknya mempertahankan kebijakan kompensasi tersebut.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Erna Safitri (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi Jember	Pelatihan dan Pengembangan	Semangat Kerja	Analisis Jalur	Bahwa variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat menunjang kinerjanya bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel semangat kerja.
3	Bakhtiar (2017)	Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan	Fasilitas dan lingkungan kerja	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 14.644 + 0,049 X_1 + 0,640 X_2$ . Sedangkan, uji t untuk fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan diperoleh sebesar 0,021. Ini berarti bahwa fasilitas kerja pada semangat kerja karyawan tidak signifikan, sedangkan, uji t untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan diperoleh sebesar 2.616. Ini berarti bahwa lingkungan kerja untuk semangat karyawan adalah signifikan. Perhitungan uji F yaitu 4.217 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
						signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4	Igor Suryantoro, Maswardi M.Amin, M.Chiar (2018)	<i>The Effect Of Compensation And Motivation To Spirit At Work Of Elementary School Teachers In Hulu Sungai Sub-District Of Ketapang Regency</i>	Compensation	Spirit at work	Simple linear analytical technique and technique of doubled linear	Result of the research based on 71 respondents showed that (1) There is significant effect of compensation to teachers' spirit at work, 2) There is significant effect between work motivation to teacher's spirit at work, (3) There is significant effect of compensation and work motivation against elementary school teachers' spirit at work in Hulu Sungai sub-district of Ketapang regency
5	Tendy Putra Arianto, Azis Fathoni, Maria Magdalena M. (2016)	<i>Effect Of Employee Training Systems Work And Leadership Style On Spinning Spirit Of Employee Unit 1 (One) Pt Sinar Pantja Djaja (Sritex Group) Semarang</i>	Training	Spirit of employee	Multiple linear regression and hypothesis testing	Based on the results of data analysis can be concluded; employee training has a negative and significant impact on employee morale, it can be proved t value for the training of employees is 1,095 <t-table or sig t 1.665 0.000 <0.05, there is a significant negative influence of the work system on morale employee this can be proved t-count systems work is 1,418 <t-table 1.665 or 0.003 t sig <0.05, there is a significant positive effect between leadership style on employee morale, it can be demonstrated

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<i>leadership style t-test 9135 &gt; t the table was 1,665 or 0,001 t sig &lt; 0.05, there is a significant positive effect between employee training, work systems and leadership styles together against the spirit of this work can be proved F count 62.641 &gt; F-table with a value of 3,117 F sig 0.000 &lt; 0.05</i>
6	Gitahi Njenga Samson, Maina Waiganjo, dan Joel Koima (2015)	<i>Effect of Workplace Environment on the Working Spirit of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.</i>	<i>Workplace Environment</i>	<i>Work Spirit</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The study findings showed that the physical aspects were did not have a significant effect on employee work spirit while the psychosocial and work life balance factors were significant. The results therefore indicated that psychosocial aspects exhibited the strongest association with employee work spirit while physical aspects and psychosocial aspects were moderate</i>
7	Ni Luh Sri Widani (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort	Kompensasi dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dan secara simultan kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Putu Duwita Permaningratna (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan dan parsial.
9	Setiawan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Kantor Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah model konseptual yang menjelaskan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Sugiyono (2019:128) mengatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya pegawai bekerja untuk menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk mencukupi biaya hidup pegawai sehari-hari. Pendapatan diperoleh dari kompensasi yang diterima dari perusahaan baik berupa gaji, insentif, bonus, maupun kompensasi non finansial berupa jaminan kesehatan dan lain-lain. Adanya kompensasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik., terutama jika adanya pemberian kompensasi berdasarkan kinerja, maka pegawai akan bekerja lebih semangat.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Bustami, & Saharuddin (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Semangat Kerja**

Mangkuprawira (2019:135), pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan baik pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih meningkat sehingga rasa percaya

diri pegawai menjadi lebih tinggi dalam menyelesaikan bahkan menghadapi permasalahan kerja yang mungkin akan terjadi.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah pelatihan. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Sedarmayanti (2016:21) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja.

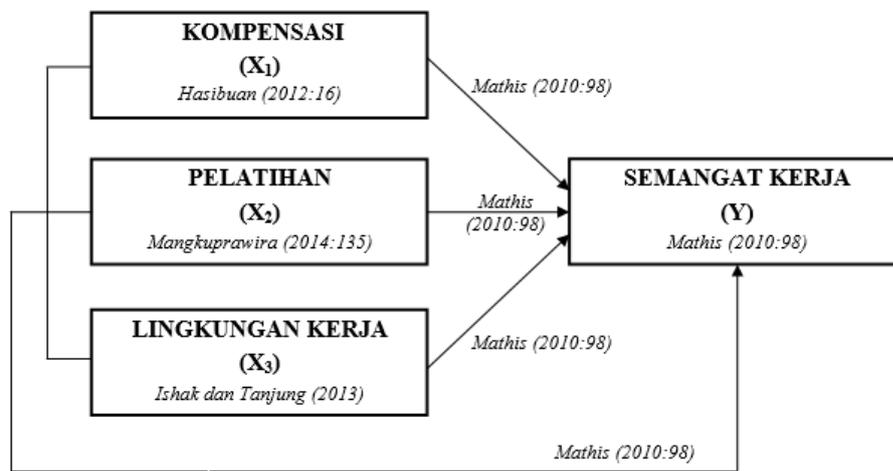
Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Permaningratna (2018) dan Setiawan (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Siagian (2018:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan

menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: Kompensasi, Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja.

Dalam penelitian ini kerangka konseptual dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber : Oleh Peneliti (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Manullang dan Pakpahan (2019:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Menurut Sugiyono (2019:132) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka dengan itu dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

- H1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H4. Kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan metode kuisisioner. Dan jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan jenis tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Manullang dan Pakpahan (2019:19) bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistic yaitu SPSS. Maka dengan itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan menggunakan skala *likert*.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang berada di Jl. Sibolga No. 5 Kelurahan Rambung Barat Kecamatan Binjai Selatan, Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan instrumen penelitian									■															
6	Pengumpulan data										■														
7	Pengolahan data											■													
8	Analisis dan evaluasi												■	■	■										
9	Penulisan laporan															■	■	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Sumber: Oleh Peneliti (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2019:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang berjumlah 113 orang.

### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2019:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dan menurut Sugiono (2016:73) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus.

Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N e^2}{n^2}}$$

Di mana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N e^2}{n^2}} = \frac{113}{1 + \frac{113 (0.10)^2}{n^2}} = \frac{113}{1 + \frac{113 (0.01)}{n^2}} = \frac{113}{2,13} = 53,05$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 53,05 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 53 buah sampel, nilai 53 didapat dari pembulatan 53,05 hasil perhitungan dengan rumus slovin. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 53 responden yang dimana para responden merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder menurut Kuncoro

(2009) ialah yakni: Data primer adalah data yang di peroleh dengan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original. Data Sekunder adalah data yang telah di kumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari wawancara, pemberian angket kuesioner, observasi dan dokumen-dokumen.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Sugiyono (2016:38) mengatakan bahwa pengertian variabel penelitian adalah variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2019:35) menjelaskan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

##### **a. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2019:36).

Menurut Sugiyono (2016:59) pengertian variable dependen (variable

terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja.

#### **b. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas (independent variable) menurut Manullang dan Pakpahan (2019:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat.

Ferdinand (2019:168) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel bebas atau variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi (X1)
- 2) Pelatihan (X2)
- 3) Lingkungan Kerja (X3)

## **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan menurut Manullang dan Pakpahan (2019:42) yaitu bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Maka dari itu, agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai variabel dalam penelitian ini, maka dapat diterangkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Nawawi (2015:315)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Gaji: Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan dalam satuan waktu tertentu yang biasanya dalam satuan bulan atau hari. 2. Insentif: Berbagai insentif diluar dari gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau prestasi kerja karyawan diperusahaan. 3. Tunjangan: Berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak diterima secara langsung oleh karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, jaminan hari tua, dan lain sebagainya. 4. Fasilitas: Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk dapat digunakan oleh karyawan dalam menunjang aktivitas pekerjaan karyawan, seperti kendaraan, perlengkapan computer, perlengkapan komunikasi, tempat tinggal, pakaian, dan lain sebagainya. Nawawi (2015:315)	Likert
2	Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Mangkuprawira (2019:135)	1. Tujuan dan Sasaran 2. Pelatih 3. Materi 4. Metode 5. Peserta Pelatihan	1. Tujuan utama dilaksanakan pelatihan yang dimulai dari penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan dan Sasaran pelatihan yang ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur ( <i>mesurable</i> ). 2. Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar- benar pelatih profesional dan berkompeten yang memiliki kualifikasi yang memadai	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
				<p>sesuai bidang yang menjadi materi pelatihan</p> <p>3. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai</p> <p>4. Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pelatihan menjadi lebih efektif</p> <p>5. Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan dalam pelatihan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi</p> <p>Mangkuprawira (2019:135)</p>	
3	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	<p>Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi terciptanya suatu kondisi yang nyaman bagi para karyawan dalam melakukan seluruh aktivitas perusahaan.</p> <p>Sedarmayanti (2016:21)</p>	<p>1. Kebisingan</p> <p>2. Keamanan</p> <p>3. Penerangan</p> <p>4. Suhu Udara</p> <p>5. Fasilitas</p> <p>6. Dekorasi</p> <p>Ditempat Kerja</p>	<p>1. Kebisingan: bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga</p> <p>2. Keamanan: Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer.</p> <p>3. Penerangan: sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.</p> <p>4. Suhu Udara Diruangan: adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.</p> <p>5. Fasilitas: merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang.</p> <p>6. Dekorasi Ditempat</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
				<p>Kerja: ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja</p> <p>Sedarmayanti (2016:21)</p>	
4	Semangat Kerja (Y)	<p>Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.</p> <p>(Tohardi,2017:427)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendahnya produktivitas kerja</li> <li>2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi</li> <li>3. Tingkat perpindahan karyawan (<i>Labour Turn Over</i>) tinggi</li> <li>4. Tingkat kerusakan yang meningkat</li> <li>5. Kegelisahan dimana mana</li> <li>6. Tuntutan yang sering terjadi merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.</li> <li>7. Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendahnya Produktivitas Kerja: dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya.</li> <li>2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi: Bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Tingkat perpindahan karyawan (<i>Labour Turn Over</i>)tinggi:Keluar masuknya karyawan disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.</li> <li>4. Tingkat kerusakan yang meningkat: Tingkat Kerusakan yang meningkat sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Hal itu dapat terjadi kecerbohan dalam bekerja dan sebagainya</li> <li>5. Kegelisahan dimana-mana: Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain.</li> </ol>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
				<p>6. Tuntutan Yang Sering Terjadi: merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.</p> <p>7. Pemogokan: adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya</p> <p>(Tohardi,2017:427)</p>	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang yang dimana dapat menilai sikap dan atau tingkah laku yang diperlukan dalam penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

Manullang dan Pakpahan (2019:98) menjelaskan bahwa skala *Likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban yang ada pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor yang berguna untuk menentukan dan

mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Sugiyono (2016:16)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiono (2015), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Untuk memperoleh data serta informasi yang di perlukan maka penulis melakukan pengumpulan data sebagai berikut :

### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang di bahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian.

### 2. Penelitian Kelapangan (*Field Research*)

Metode penelitian ini yang di lakukan dengan cara mengadakan pengamatan langung ke perusahaan yang di jadikan objek penelitian. Untuk memperoleh data yang di butuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data yang di lakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung kepada konsumen

atau nasabah.

- b. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tujukan kepada responden dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.
- c. Dokumentasi (*Documentation*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan adanya dokumen instansi yang dipinjam untuk mendukung penelitian.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup. Karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## **G. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data-data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk dapat mengetahui kualitas data yang digunakan. Apakah data tersebut layak untuk digunakan dalam

pengujian yang lebih lanjut.

**a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2019:95) menerangkan bahwasannya uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang dan Pakpahan (2019:96) juga menjelaskan bahwasannya untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

**b. Uji Realibilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2019:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator- indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Ghozali (2016:61) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang adalah indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2019:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk

angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* alpha lebih besar ( $>$ ) 0,6. Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* alpha lebih besar ( $>$ ) 0,70.

Berdasarkan data-data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa didalam penelitian ini adalah program SPSS versi 24.0 *For Windows*.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Manullang dan Pakpahan (2019:198) menerangkan bahwasannya uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan

model- model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2016:149).

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan PP-Plots.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2019:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

#### 2) P-P Plot

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi

komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2019:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
  - b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.
- 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2019:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal .

Menurut Santoso (2017:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel bebas (independen). Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso, 2017:234).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2017:432).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara statistik uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser, yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Menurut Gujati (2017:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogeny). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan membandingkan antara nilai t-tabel dengan t-hitung, yaitu:

1. Jika nilai  $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ , berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , berarti terdapat heteroskedastisitas.

### **3. Uji Regresi Linear Berganda**

Manullang dan Pakpahan (2019:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi

dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic. Rumus Uji F menurut Manullang dan Pakpahan (2019:209) adalah sebagai berikut:

$$F_{\alpha} = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian parsial ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan menurut Manullang dan Pakpahan (2019:210) yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai thitung positif:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika thitung < ttabel atau sig > 0,05
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika thitung > ttabel atau sig < 0,05.

Untuk nilai thitung negatif:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika -ttabel < thitung atau sig > 0,05
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika -ttabel > thitung atau sig < 0,05

## 5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan

atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi menurut Sugiyono(2016:284) yaitu:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = - 1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi – 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat

hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pada pedoman tabel berikut ini:

**Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai pada BAB II Pasal 2 tentang Pembentukan Perangkat Daerah, maka dengan Peraturan Daerah ini dibentuk Perangkat Daerah dengan susunan sebagai berikut:

- 1) Sekretariat Daerah Kota merupakan Sekretariat Daerah Kota Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penyusunan kebijakan dan pengordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administrasi
- 2) Sekretariat DPRD Kota merupakan Sekretariat DPRD Kota Tipe B merupakan Sekretariat DPRD Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kota, serta menyediakan dan mengordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Kota dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan pelayanan Administrasi legislative dan pelayanan administrasi Pemerintahan Daerah Kota
- 3) Inspektorat Daerah Kota merupakan Inspektorat Daerah Kota

Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah

- 4) Dinas Daerah Kota, terdiri dari:
  - a) Dinas Pendidikan Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan
  - b) Dinas Kesehatan Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan
  - c) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tipe C, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang
  - d) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman dan pertanahan, pertamanan, dan penerangan
  - e) Satuan Polisi Pamong Praja Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dan urusan kebakaran
  - f) Dinas Sosial Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial
  - g) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang perindustrian perdagangan, pasar dan ketransmigrasian

- h) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Masyarakat Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, masyarakat dan kelurahan
- i) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana
- j) Dinas Ketahanan Pangan dan Petanian Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketahanan pangan, pertanian, perikanan, peternakan, kesehatan hewan dan penyuluhan
- k) Dinas Lingkungan Hidup Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan dan urusan hutan kota
- l) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- m) Dinas Perhubungan Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perhubungan
- n) Dinas Komunikasi dan Informatika Tipe C, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik dan persandian
- o) Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Tipe C, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang koperasi,

usaha kecil dan menengah

- p) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan bidang pelayanan perizinan terpadu satu pintu
- q) Dinas Perpustakaan Tipe C, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan
- r) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemuda dan olahraga, dan
- s) Dinas Pariwisata Tipe C, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pariwisata dan bidang kebudayaan

**b. Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, maka tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah:

- 1) Tugas dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai :
  - a) Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan, dan hutan kota yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah

- b) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan, dan hutan kota dan Tugas Pembantuan
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas Lingkungan Hidup menyelenggarakan fungsi:
  - (1) Perumusan kebijakan dibidang lingkungan hidup kebersihan, persampahan, dan hutan kota
  - (2) Pelaksanaan kebijakan dibidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan dan hutan kota
  - (3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan, dan hutan kota
  - (4) Pelaksanaan administrasi dinas bidang lingkungan hidup, kebersihan, persampahan, dan hutan kota
  - (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai memiliki

fungsi dan tugas yaitu :

- a) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab Kepala Dinas
- b) Sekretaris mempunyai tugas membantu dan melaksanakan

sebagian tugas Kepala Dinas yang berkaitan dengan ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, penyusunan program, perbendaharaan, mengkoordinasikan tugas-tugas bidang dan urusan umum lainnya

- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretaris mempunyai fungsi:
- (1) Menyusun program dan rencana kerja
  - (2) Melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan
  - (3) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum
  - (4) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan kepegawaian
  - (5) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan pengelolaan keuangan dan aset
  - (6) Mengelola dan mengkoordinasikan urusan perlengkapan
  - (7) Mengkoordinir penyusunan rencana strategis satuan kerja perangkat kerja daerah (Renstra-SKPD)
  - (8) Menyusun Rencana Kerja Anggaran (PKA)
  - (9) Mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK)
  - (10) Mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)

- (11) Mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja
- (12) Melakukan pemantauan, evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, pengelolaan keuangan, perbendaharaan dan aset
- (13) Perumusan kebijakan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan
- (14) Mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)
- (15) Mengkoordinir penyusunan dukungan atas penyelenggaraan urusan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, dan pengelolaan keuangan, perbendaharaan dan aset, dan
- (16) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Subbagian Umum dan Kepegawaian memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a) Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris
- b) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup administrasi umum dan kepegawaian

c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- (1) Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan
- (2) Mengelola ketatausahaan surat menyurat dan kepegawaian
- (3) Mengelola administrasi umum
- (4) Melaksanakan kegiatan dibidang perlengkapan kerumahtanggaan dan pengadaan barang
- (5) Menyelenggarakan penegakan disiplin pegawai
- (6) Menyusun perumusan kebijakan administrasi umum dan kepegawaian
- (7) Mengelola urusan perpindahan, mutasi dan pensiun
- (8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapun tugas dan fungsi dari Subbagian Keuangan dan Program, yaitu :

- a) Subbagian Keuangan dan Program dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris
- b) Kepala Subbagian Keuangan dan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup administrasi keuangan dan program
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada

ayat (2), Kepala Subbagian Keuangan dan Program mempunyai fungsi:

- (1) Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan
- (2) Melaksanakan urusan keuangan, pembukuan keuangan, perbendaharaan, laporan keuangan, pertanggung jawaban keuangan dan aset
- (3) Menyusun dan mengajukan anggaran belanja pegawai, anggaran belanja rutin, dan anggaran belanja lainnya
- (4) Menyusun SPP dan SPM
- (5) Menyusun rencana strategis satuan kerja perangkat kerja daerah (Renstra-SKPD), Laporan Kinerja, RKA dan Program Kerja dan Pelaporan
- (6) Menyusun Laporan Kinerja (LKJ) dan Perjanjian Kinerja
- (7) Menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU)
- (8) Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP)
- (9) Menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja, dan
- (10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapun tugas dan fungsi Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan ialah :

- a) Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas

- b) Kepala Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dibidang pengendalian dampak lingkungan
- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan mempunyai fungsi:
  - (1) Menyusun Program dan Rencana Kerja
  - (2) Melaksanakan tugas Bidang Lingkungan Hidup dibidang pengendalian dampak lingkungan
  - (3) Menyusun bahan kebijakan operasional dalam Bidang pengendalian dampak lingkungan
  - (4) Menyusun bahan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan operasional pengendalian dampak lingkungan
  - (5) Menyelenggarakan pelayanan dibidang pengendalian dampak lingkungan
  - (6) Menyelenggarakan pembinaan teknis dalam Bidang AMDAL, UKL/UPL, SPPL dan perizinan
  - (7) Mengeluarkan rekomendasi AMDAL, UKL/UPL dan SPPL dan perizinan
  - (8) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas dibidang pengendalian dampak lingkungan
  - (9) Melaksanakan dan pemantauan penataan atas perjanjian internasional dibidang pengendalian dampak

lingkungan

- (10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapun tugas dan fungsi dari beberapa bidang Seksi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Yang pertama ialah Seksi Analisis Dampak Lingkungan :

- a) Seksi Analisis Dampak Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Analisis Dampak Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan lingkup analisis dampak lingkungan
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) , Kepala Seksi Analisis Dampak Lingkungan mempunyai fungsi:
  - (1) Menyusun program dan rencana kerja
  - (2) Melaksanakan tugas Badan Lingkungan Hidup di Seksi Analisis mengenai dampak lingkungan
  - (3) Menyusun bahan kebijakan operasional dalam Seksi Analisis mengenai dampak lingkungan
  - (4) Menyusun bahan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan operasional pencegahan dampak lingkungan
  - (5) Menyelenggarakan pembinaan teknis dalam Seksi

AMDAL, UKL/UPL, SPPL dan perizinan

(6) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas di Seksi Analisis mengenai dampak lingkungan, dan

(7) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun, tugas dan fungsinya ialah :

a) Seksi Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang

b) Kepala Seksi Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang

c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun mempunyai fungsi:

(1) Menyusun program dan rencana kerja

(2) Perumusan penyusunan kebijakan perizinan penyimpanan sementara limbah B3 (pengajuan, perpanjangan, perubahan, dan pencabutan)

(3) Pelaksanaan perizinan penyimpanan sementara limbah B3

(4) Pelaksanaan pemantauan dan pengawasan penyimpanan

sementara limbah B3

- (5) Penyusunan kebijakan perizinan pengumpulan dan pengangkutan limbah B3 (pengajuan, perpanjangan, perubahan, dan pencabutan)
- (6) Pelaksanaan perizinan bagi pengumpul limbah B3
- (7) Pelaksanaan perizinan pengangkutan limbah B3 menggunakan alat angkut roda 3 (tiga)
- (8) Pelaksanaan perizinan penimbunan limbah B3
- (9) Pelaksanaan perizinan penguburan limbah B3 medis
- (10) Pemantauan dan pengawasan terhadap pengolahan, pemanfaatan, pengangkutan, dan penimbunan limbah B3, dan
- (11) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan, memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a) Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang lingkup Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan

- c) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan mempunyai fungsi:
- (1) Menyusun program dan rencana kerja
  - (2) penyusunan kebijakan tentang cara pelayan pengaduan dan penyelesaian pengaduan masyarakat
  - (3) Pasilitasi penerimaan pengaduan tata usaha atau kegiatan yang tidak sesuai dengan izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
  - (4) Pelaksanaan penelaahan dan verifikasi atas pengaduan
  - (5) Penyusunan rekomendasi tindak lanjut hasil verifikasi pengaduan
  - (6) Pelaksanaan bimbingan teknis, monitoring dan pelaporan atas hasil tindak lanjut pengaduan
  - (7) Penyelesaian sengketa lingkungan baik diluar pengadilan maupun melalui pengadilan
  - (8) Sosialisasi tata cara pengaduan
  - (9) Pengembangan sistem informasi penerimaan pengaduan masyarakat atas usaha atau kegiatan yang tidak sesuai dengan izin Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
  - (10) Melakukan pengawasan terhadap pelaku usaha dan kegiatan yang tidak mematuhi Ketentuan Perizinan yang ditetapkan, dan

(11) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh

Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a) Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
- b) Kepala Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dibidang pengelolaan kualitas lingkungan
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pengelolaan Lingkungan mempunyai fungsi :
  - (1) Menyusun program dan rencana kerja
  - (2) Menyusun rencana dan program pengelolaan lingkungan
  - (3) Menyusun bahan kebijakan operasional pengelolaan lingkungan
  - (4) Melaksanakan pembinaan pelaksanaan pemantauan pengelolaan lingkungan secara terjadwal sesuai dengan kebutuhan
  - (5) Menyelenggarakan pembibitan/bank pohon dan keanekaragaman hayati, dan

(6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Kualitas Lingkungan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a) Seksi Kualitas Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Kualitas Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan lingkup kualitas lingkungan
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala seksi kualitas lingkungan mempunyai fungsi:
  - (1) Menyusun program dan rencana kerja
  - (2) Menyusun rencana dan program Kualitas Lingkungan
  - (3) Menyusun bahan kebijakan operasional kualitas lingkungan
  - (4) Melaksanakan pemantauan kualitas lingkungan secara terjadwal sesuai dengan kebutuhan
  - (5) Melaksanakan pemeriksaan kualitas air dan udara serta kerusakan tanah secara terjadwal sesuai dengan kebutuhan
  - (6) Pembinaan teknis pemberdayaan dan peran serta masyarakat dan pelaku usaha dalam program Adipura, Program Adiwiyata, Program Langit Biru, Program

Kalibersih, Program Kalpataru dan bank sampah

- (7) Mempersiapkan bahan kebijakan dalam rangka pembinaan teknis pemantauan dan pemulihan lingkungan
- (8) Melaksanakan pembinaan pelaksanaan pemantauan kualitas lingkungan secara terjadwal sesuai dengan kebutuhan
- (9) Melaksanakan Pelaporan Status Lingkungan Hidup Daerah
- (10) Melaksanakan Sistem Informasi Lingkungan Hidup Daerah
- (11) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau memiliki tugas dan fungsinya yaitu:

- a) Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepala bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan lingkup Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada

ayat (2), Kepala Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau mempunyai fungsi:

- (1) Menyusun dan melaksanakan rencana kerja
- (2) Merencanakan dan melaksanakan pembuatan, pemeliharaan ruang terbuka hijau/taman dan pemangkasan pohon-pohon penghijauan untuk keindahan kota
- (3) Menginfentarisasikan ruang terbuka hijau/taman serta jenis tanaman dan kelengkapan lainnya
- (4) Pemeliharaan/perawatan ruang terbuka hijau dan pemakaman umum
- (5) Merencanakan dan melaksanakan secara teknis, pemeliharaan dan perawatan penghijauan kota dan pemakaman umum
- (6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Kebersihan dan Angkutan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a) Bidang Kebersihan dan Angkutan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
- b) Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dibidang kebersihan dan angkutan serta pengawasan

c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan mempunyai fungsi:

- (1) Menyusun program dan rencana kerja
- (2) Menyusun rencana dan program Seksi Kebersihan dan Angkutan
- (3) Melaksanakan Kebersihan Lingkungan
- (4) Melaksanakan pengangkutan dan pembuangan sampah-sampah
- (5) Melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan perencanaan teknis yang menyangkut kebersihan dan angkutan
- (6) Melaksanakan kebersihan *Drainase* dan sungai
- (7) Melaksanakan penyuluhan dan pembinaan terhadap masyarakat tentang pentingnya kebersihan
- (8) Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan terhadap sarana angkutan dan peralatan kebersihan
- (9) Mengupayakan keikutsertaan masyarakat secara aktif dalam menanggulangi kebersihan, keindahan dan kesejukan lingkungan
- (10) Mengelola penerimaan dan penyetoran retrebusi persampahan
- (11) Mengatur retrebusi dan tata cara pelayanan operasional bagi pemakai jasa (masyarakat) atas pelayanan

kebersihan

(12) Melaksanakan pengawasan terhadap penggunaan peralatan, angkutan dan perlengkapan lainnya, dan

(13) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Kebersihan memiliki tugas dan fungsinya, yaitu:

- a) Seksi Kebersihan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Kebersihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan lingkup Seksi Kebersihan
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Kebersihan mempunyai fungsi:
  - (1) Menyusun program dan rencana kerja
  - (2) Melaksanakan kebersihan lingkungan termasuk kebersihan jalan, *Drainase* dan trotoar
  - (3) Menyelenggarakan sarana dan prasarana peralatan kebersihan
  - (4) Menyelenggarakan perawatan dan pemeliharaan terhadap sarana peralatan dan kebersihan
  - (5) Melaksanakan penyuluhan dan pembinaan terhadap masyarakat tentang pentingnya kebersihan
  - (6) Mengupayakan keikutsertaan masyarakat secara aktif

dalam menanggulangi kebersihan, keindahan dan kesejukan lingkungan

- (7) Melaksanakan Kebersihan *Drainase* dan sungai
- (8) Mengatur tata cara pelayanan kebersihan yang sebaik-baiknya bagi pemakai jasa (masyarakat)
- (9) Melaksanakan pendataan potensi retribusi daerah dan penerimaan Pengelolaan Retribusinya
- (10) Mengatur retribusi dan tata cara pelayanan operasional bagi pemakai jasa
- (11) Merumuskan dan melaksanakan kelengkapan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam bidang kebersihan serta mengatur tata cara pemanfaatannya, dan
- (12) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Angkutan memiliki tugas dan fungsi yaitu berupa :

- a) Seksi Angkutan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Angkutan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan lingkup Seksi Angkutan
- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Angkutan mempunyai fungsi:

- (1) Menyusun dan melaksanakan rencana kerja
- (2) Melaksanakan pengangkutan dan pembuangan sampah
- (3) Merumuskan rute, lokasi pengembangan pengangkutan sampah
- (4) Menyusun kegiatan pembinaan teknis operasional pengangkutan sampah
- (5) Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan terhadap sarana angkutan
- (6) Merencanakan kebutuhan suku cadang beserta perlengkapannya dan kebutuhan lain-lain untuk kepentingan pemeliharaan dan perawatan peralatan kendaraan
- (7) Membuat laporan secara berkala tentang kegiatan pemeliharaan dan perawatan peralatan dan perlengkapan angkutan, dan
- (8) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Seksi Pengawasan memiliki tugas dan fungsi yaitu :

- a) Seksi pengawasan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang
- b) Kepala Seksi Pengawasan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan lingkup Seksi Pengawasan

- c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pengawasan mempunyai fungsi:
- (1) Menyusun dan melaksanakan rencana kerja
  - (2) Melaksanakan pengawasan terhadap kebersihan dan angkutan
  - (3) Membuat laporan secara berkala tentang pengawasan kebersihan dan angkutan
  - (4) Melakukan koordinasi masalah kebersihan, angkutan dan pengembangan rute dengan Seksi Kebersihan dan Angkutan
  - (5) Melakukan pengawasan terhadap retribusi sampah, dan
  - (6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Adapaun tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yaitu sebagai berikut :

- a) Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan unit organisasi dan kelompok tenaga fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi dilingkungan Pemerintah Daerah serta dengan instansi lain sesuai dengan tugas masing-masing
- b) Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah yang diperlukan sesuai peraturan

perundang-undangan yang berlaku

- c) Setiap pimpinan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya
- d) Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyiapkan laporan berkala tepat pada waktunya
- e) Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk menyusun laporan hasil lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahannya
- f) Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja
- g) Dalam melaksanakan tugas, setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab masing-masing dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan, diharapkan mengadakan rapat berkala
- h) Dalam memperlancar pelaksanaan tugas masing-masing pimpinan organisasi dan/atau pimpinan satuan organisasi wajib melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap

pelaksanaan tugas pejabat struktural dan/atau staf dilingkungan unit kerjanya sesuai dengan bidang tugasnya

- i) Setiap pimpinan satuan organisasi wajib melaksanakan pembinaan terhadap kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumberdaya pegawai pada bawahannya
- j) Masing-masing pejabat struktural dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada pimpinan dan/atau atasan langsungnya sesuai dengan hirarki jenjang jabatan

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh dengan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 53 responden. Karakteristik Responden adalah sebuah gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan pegawai, honor pegawai, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, tabel 4.5, dan tabel 4.6 berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	27	50,9
	Wanita	26	49,1
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 53 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak

27 responden (50,9%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (49,1%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Usia Responden	26 - 30 Tahun	2	3,8
	31 - 35 Tahun	7	13,2
	35 - 40 Tahun	13	24,5
	41 - 45 Tahun	7	13,2
	46 - 50 Tahun	5	9,4
	51 - 55 Tahun	8	15,1
	DI Atas 55 Tahun	11	20,8
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 53 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 35-40 tahun yaitu sebanyak 13 responden (24,5%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 2 responden (3,8%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 7 responden (13,2%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 7 responden (13,2%), responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 5 responden (9,4%), dan terakhir responden yang berusia 51-55 tahun sebanyak 8 responden (15,1%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	7	13,2
	D3	1	1,9
	S1	33	62,3
	S2	12	22,6
	S3	0	0,0
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 53 responden, responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 7 responden (13,2%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden (1,9%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 33 responden (62,3%), 12 responden (22,6%) yang berpendidikan terakhir S2 dan tidak satu orangpun responden yang berpendidikan S3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan**

Karakteristik Responden berdasarkan golongan jabatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>	
Golongan Jabatan	IV/a	7	13,2
	IV/b	7	13,2
	IV/c	1	1,9
	III/a	2	3,8
	III/b	4	7,5
	III/c	11	20,8
	III/d	11	20,8
	II/a	1	1,9
	II/b	1	1,9
	II/c	6	11,3
	II/d	2	3,8
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 53 responden responden yang memiliki golongan IV/a sebanyak 7 responden (13,2%), responden yang memiliki golongan IV/b sebanyak 7 responden (13,2%), responden yang memiliki golongan IV/c sebanyak 1 responden (1,9%), responden yang memiliki golongan III/a sebanyak 2 responden (3,8%), responden yang memiliki golongan III/b sebanyak 4 responden (7,5%), responden yang memiliki golongan III/c sebanyak 11 responden (20,8%), responden yang memiliki golongan III/d sebanyak 11 responden (20,8%), responden yang memiliki golongan II/a sebanyak 1 responden (1,9%), responden yang memiliki golongan II/b sebanyak 1 responden (1,9%), responden yang memiliki golongan II/c sebanyak 6 responden (11,3%), responden yang memiliki golongan II/d sebanyak 2 responden (3,8%).

e. **Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Pegawai**

Karakteristik Responden berdasarkan honor pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Pegawai

	<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Honor Pegawai	Di Bawah Rp. 4 Juta	9	17,0
	Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta	23	43,4
	Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta	6	11,3
	Rp. 8 Juta - 10 Juta	1	1,9
	DI Atas 10 Juta	14	26,4
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 53 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 6 Juta sebanyak 23 responden (43,4%). Responden yang memiliki honor di bawah Rp. 4 Juta sebanyak 9 responden (17,0%), responden

yang memiliki honor di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta sebanyak 6 responden (11,3%), responden yang memiliki honor di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta sebanyak 1 responden (1,9%), dan sisanya 14 responden (26,4%) memiliki honor di atas Rp. 10 Juta. Hal ini menunjukkan hampir seluruh pegawai memiliki honor di atas 4 Juta dimana yang paling banyak berpenghasilan di antara Rp. 4 Juta – 6 Juta, dan di atas Rp. 10 Juta.

f. **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	6	11,3
	Menikah	45	84,9
	Janda/Duda	2	3,8
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 53 responden, responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 6 responden (11,3%), kemudian responden yang berstatus menikah sebanyak 45 responden (84,9%), dan 2 orang responden (3,8%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai sebagian besar bersatus telah berkeluarga atau telah menikah yaitu sebanyak 84,9%..

**3. Frekuensi Jawaban Responden**

Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh para responden, yang dimana setiap

pertanyaan memiliki bobot nilai dalam Skala *Likert*, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Sugiyono (2016:16)*

Kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

Hasil dari penyebaran kuesioner diperoleh berbagai macam jawaban dari para responden untuk masing-masing pertanyaan. Berikut ini adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. **Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

1) **Gaji**

Indikator ini memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>1.1</sub>, hingga pertanyaan X<sub>1.5</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan

$X_{1.1}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Pegawai memiliki besaran gaji yang cukup tinggi ( $X_{1.1}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{1.1}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	27	50,9	50,9	62,3
	Sangat Setuju	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1887			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1.1}$  yaitu sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1887 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki besaran gaji yang cukup tinggi.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1.2}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Pegawai memiliki gaji yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kehidupan dalam bekerja ( $X_{1.2}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{1.2}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	4	7,5	7,5	9,4
	Kurang Setuju	6	11,3	11,3	20,8
	Setuju	18	34,0	34,0	54,7
	Sangat Setuju	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,2}$  yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1321 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki gaji yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kehidupan dalam bekerja.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,3}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Pegawai mendapatkan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. ( $X_{1,3}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1,3}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	25	47,2	47,2	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2264			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,3}$  yaitu sebanyak 25 orang responden (47,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2264 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan..

## 2) Insentif

Indikator ini memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $X_{1.4}$ , hingga pertanyaan  $X_{1.6}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1.4}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12. Pegawai mendapatkan insentif yang memuaskan ( $X_{1.4}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1.4}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	15,1
	Setuju	22	41,5	41,5	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{1.4}$  yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan insentif yang memuaskan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1.5}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13. Pegawai selalu mendapatkan insentif dari kantor ( $X_{1,5}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{1,5}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	13,2
	Setuju	24	45,3	45,3	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1887			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,5}$  yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1887 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mendapatkan insentif dari kantor.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,6}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14. Pegawai mendapatkan insentif yang lebih tinggi dari apa yang pegawai kerjakan ( $X_{1,6}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{1,6}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	30	56,6	56,6	67,9
	Sangat Setuju	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa

dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,6}$  yaitu sebanyak 30 orang responden (56,6%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,1321 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan insentif yang lebih tinggi dari apa yang pegawai kerjakan.

### 3) Tunjangan

Indikator ini memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $X_{1,7}$ , hingga pertanyaan  $X_{1,9}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,7}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.15. Pegawai mendapatkan tunjangan yang menjamin kehidupan pegawai dan keluarga ( $X_{1,7}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1,7}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	9,4
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	15,1
	Setuju	23	43,4	43,4	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,7}$  yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,1321 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan tunjangan yang menjamin kehidupan pegawai dan keluarga.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,8}$  yang diberikan melalui

kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16. Pegawai mendapatkan tunjangan Hari Raya yang dibayarkan tepat waktu ( $X_{1,8}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1,8}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	13,2
	Setuju	29	54,7	54,7	67,9
	Sangat Setuju	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1132			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,8}$  yaitu sebanyak 29 orang responden (54,7%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1132 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan tunjangan Hari Raya yang dibayarkan tepat waktu.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,9}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17. Pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan keinginan pegawai ( $X_{1,9}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1,9}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	27	50,9	50,9	62,3
	Sangat Setuju	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1887			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,9}$  yaitu sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1887 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan keinginan pegawai.

#### 4) Fasilitas

Indikator ini memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $X_{1,10}$ , hingga pertanyaan  $X_{1,12}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,10}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18. Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang baik dan tercukupi dari kantor ( $X_{1,10}$ )

<b>Pernyataan <math>X_{1,10}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	26	49,1	49,1	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden mayoritas memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,10}$  yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan

fasilitas kerja yang baik dan tercukupi dari kantor.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,11}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19. Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang mendorong dan membantu operasional kerja pegawai dikantor ( $X_{1,11}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1,11}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	17,0
	Setuju	22	41,5	41,5	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1509			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,11}$  yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1509 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang mendorong dan membantu operasional kerja pegawai dikantor.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{1,12}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20. Pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang ditanggung jawabi oleh kantor ( $X_{1,12}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{1,12}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	15,1
	Setuju	28	52,8	52,8	67,9
	Sangat Setuju	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0943			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{1,12}$  yaitu sebanyak 28 orang responden (52,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0943 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan fasilitas kerja yang ditanggung jawabi oleh kantor.

#### b. **Pelatihan ( $X_2$ )**

Pelatihan memiliki 5 buah indikator, yaitu tujuan dan sasaran, pelatih, materi, metode, peserta pelatihan.

##### 1) **Tujuan dan Sasaran**

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $X_{2,1}$ , hingga pertanyaan  $X_{2,2}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{2,1}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.21. Pegawai mengikuti pelatihan yang memiliki tujuan yang sesuai dengan tujuan instansi ( $X_{2.1}$ )

<b>Pernyataan X<sub>2.1</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	3,8
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	9,4
	Setuju	26	49,1	49,1	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2642			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{2.1}$  yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2642 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti pelatihan yang memiliki tujuan yang sesuai dengan tujuan instansi.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{2.2}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.22. Pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai ( $X_{2.2}$ )

<b>Pernyataan X<sub>2.2</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	4	7,5	7,5	9,4
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	18,9
	Setuju	27	50,9	50,9	69,8
	Sangat Setuju	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa

dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.2</sub> yaitu sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0000 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.

## 2) Pelatih

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>2.3</sub>, hingga pertanyaan X<sub>2.4</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>2.3</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.23. Pegawai mengikuti pelatihan dengan pelatih/instruktur yang memiliki kompeten pada fokus bidang pelatihan (X<sub>2.3</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>2.3</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	9,4
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	18,9
	Setuju	24	45,3	45,3	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0377			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.3</sub> yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0377 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti pelatihan dengan pelatih/instruktur yang memiliki kompeten pada fokus bidang

pelatihan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{2.4}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24. Pegawai mengikuti pelatihan dengan pelatih/instruktur yang memiliki kesungguhan dan memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan fokus bidang pelatihan ( $X_{2.4}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{2.4}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	26	49,1	49,1	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1887			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan  $X_{2.4}$  yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,1887 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti pelatihan dengan pelatih/instruktur yang memiliki kesungguhan dan memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan fokus bidang pelatihan.

### 3) Materi

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $X_{2.5}$ , hingga pertanyaan  $X_{2.6}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{2.5}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.25. Pegawai diberikan materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan (X<sub>2.5</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>2.5</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	6	11,3	11,3	18,9
	Setuju	22	41,5	41,5	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1132			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.5</sub> yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1132 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>2.6</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.26. Pegawai diberikan materi pelatihan yang sesuai dengan yang pegawai butuhkan dalam bekerja dan dapat dengan mudah pegawai pahami (X<sub>2.6</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>2.6</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	26	49,1	49,1	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa

dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.6</sub> yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan materi pelatihan yang sesuai dengan yang pegawai butuhkan dalam bekerja dan dapat dengan mudah pegawai pahami.

#### 4) Metode

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>2.7</sub>, hingga pertanyaan X<sub>2.8</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>2.7</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.27. Pegawai dibimbing dengan metode pelatihan yang tepat dan efektif (X<sub>2.7</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>2.7</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	26	49,1	49,1	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.7</sub> yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dibimbing dengan metode pelatihan yang tepat dan efektif.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>2.8</sub>. yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28. Pegawai dapat memahami materi pelatihan dengan cepat karena metode pelatihan yang diberikan sangat baik (X<sub>2.8</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>2.8</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	10	18,9	18,9	26,4
	Setuju	29	54,7	54,7	81,1
	Sangat Setuju	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		3,8302			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.8</sub> yaitu sebanyak 29 orang responden (54,7%) dengan rata- rata jawaban sebesar 3,8302 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memahami materi pelatihan dengan cepat karena metode pelatihan yang diberikan sangat baik.

##### **5) Peserta Pelatihan**

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>2.9</sub>, hingga pertanyaan X<sub>2.10</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>2.9</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.29. Pegawai mengikuti pelatihan dengan kemauan dan semangat yang tinggi (X<sub>2.9</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>2.9</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	15,1
	Setuju	28	52,8	52,8	67,9
	Sangat Setuju	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0943			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>2.9</sub> yaitu sebanyak 28 orang responden (52,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0943 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti pelatihan dengan kemauan dan semangat yang tinggi.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>2.10</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.30. Pegawai mengikuti pelatihan karena ingin mengembangkan kompetensi diri (X<sub>2.10</sub>)

<b>Pernyataan X<sub>2.10</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	17,0
	Setuju	22	41,5	41,5	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1509			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa

dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju dan sangat terhadap pertanyaan X<sub>2.10</sub> yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1509 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti pelatihan karena ingin mengembangkan kompetensi diri.

c. **Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Lingkungan Kerja memiliki 6 indikator, yaitu kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara diruangan, fasilitas, dekorasi ditempat kerja.

1) **Kebisingan**

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>3.1</sub>, hingga pertanyaan X<sub>3.2</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.1</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.31. Pegawai memiliki tempat kerja yang nyaman dan tenang serta jauh dari jangkauan keramaian (X<sub>3.1</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.1</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	4	7,5	7,5	9,4
	Kurang Setuju	8	15,1	15,1	24,5
	Setuju	22	41,5	41,5	66,0
	Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		3,9811			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.1</sub> yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%)

dengan rata- rata jawaban sebesar 3,9811 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tempat kerja yang nyaman dan tenang serta jauh dari jangkauan keramaian.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{3.2}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.32. Pegawai membuat ruangan kerja untuk selalu kondusif ( $X_{3.2}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{3.2}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	3,8
	Kurang Setuju	6	11,3	11,3	15,1
	Setuju	22	41,5	41,5	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2264			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{3.2}$  yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,2264 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai membuat ruangan kerja untuk selalu kondusif.

## 2) Keamanan

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $X_{3.3}$ , hingga pertanyaan  $X_{3.4}$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{3.3}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.33. Pegawai merasa aman berada didalam kantor karena jauh dari ancaman bahaya ( $X_{3.3}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{3.3}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	4	7,5	7,5	9,4
	Kurang Setuju	7	13,2	13,2	22,6
	Setuju	19	35,8	35,8	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0755			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{3.3}$  yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0755 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa aman berada didalam kantor karena jauh dari ancaman bahaya.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{3.4}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.34. Pegawai selalu memastikan keamanan kantor ( $X_{3.4}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{3.4}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	4	7,5	7,5	11,3
	Kurang Setuju	9	17,0	17,0	28,3
	Setuju	20	37,7	37,7	66,0
	Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		3,9057			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa

dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.4</sub> yaitu sebanyak 20 orang responden (37,7%) dengan rata- rata jawaban sebesar 3,9057 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu memastikan keamanan kantor.

### 3) Penerangan

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>3.5</sub>, hingga pertanyaan X<sub>3.6</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.5</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.35. Pegawai selalu memperhatikan penerangan kantor agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja (X<sub>3.5</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.5</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	9,4
	Kurang Setuju	7	13,2	13,2	22,6
	Setuju	21	39,6	39,6	62,3
	Sangat Setuju	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0189			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.5</sub> yaitu sebanyak 21 orang responden (39,6%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,0189 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu memperhatikan penerangan kantor agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai

dalam bekerja.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.6</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.36. Pegawai memastikan penerangan kantor tidak memiliki bahaya bagi penglihatan pegawai (X<sub>3.6</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.6</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	8	15,1	15,1	20,8
	Setuju	16	30,2	30,2	50,9
	Sangat Setuju	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.6</sub> yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memastikan penerangan kantor tidak memiliki bahaya bagi penglihatan pegawai.

#### 4) Suhu Udara Diruangan

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>3.7</sub>, hingga pertanyaan X<sub>3.8</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.7</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.37. Pegawai merasa ruangan kerja memiliki suhu udara yang stabil ( $X_{3.7}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{3.7}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,7	5,7	5,7
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Kurang Setuju	9	17,0	17,0	28,3
	Setuju	16	30,2	30,2	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		3,9623			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan  $X_{3.7}$  yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9623 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa ruangan kerja memiliki suhu udara yang stabil.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $X_{3.8}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.38. Pegawai merasa suhu udara diruangan pegawai sesuai dengan diri pegawai ( $X_{3.8}$ )

		<b>Pernyataan <math>X_{3.8}</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	7	13,2	13,2	18,9
	Setuju	20	37,7	37,7	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1698			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa

dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.8</sub> yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1698 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa suhu udara diruangan pegawai sesuai dengan diri pegawai.

### 5) Fasilitas

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>3.9</sub> hingga pertanyaan X<sub>3.10</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.9</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.39. Pegawai mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan yang pegawai inginkan (X<sub>3.9</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.9</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	8	15,1	15,1	22,6
	Setuju	22	41,5	41,5	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	<b>Total</b>	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0377			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.9</sub> yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0377 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan yang pegawai inginkan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.10</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.40. Pegawai memiliki fasilitas kerja yang selalu dalam keadaan baik-baik saja (X<sub>3.10</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.10</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	17,0
	Setuju	23	43,4	43,4	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.10</sub> yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1321 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki fasilitas kerja yang selalu dalam keadaan baik-baik saja.

#### 6) Dekorasi Ditempat Kerja

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X<sub>3.11</sub>, hingga pertanyaan X<sub>3.12</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.11</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.41. Pegawai merasa nyaman dengan keindahan, kerapihan, kebersihan, tata letak barang yang tepat didalam kantor pegawai (X<sub>3.11</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.11</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	9,4
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	18,9
	Setuju	22	41,5	41,5	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0755			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.11</sub> yaitu sebanyak 22 orang responden (41,5%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0755 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dengan keindahan, kerapihan, kebersihan, tata letak barang yang tepat didalam kantor pegawai.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X<sub>3.12</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.42. Pegawai merasa dekorasi diruangan kerja pegawai tidak perlu ditata kembali (X<sub>3.12</sub>)

		<b>Pernyataan X<sub>3.12</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	8	15,1	15,1	20,8
	Setuju	23	43,4	43,4	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,0755			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan X<sub>3.12</sub> yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0755 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dekorasi diruangan kerja pegawai tidak perlu ditata kembali.

d. **Semangat Kerja (Y)**

Semangat Kerja memiliki 7 indikator yaitu, rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik dan tinggi, tingkat perpindahan karyawan (labour turn over) tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana mana, tuntutan, pemogokan.

1) **Rendahnya Produktivitas Kerja**

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y<sub>1</sub>, hingga pertanyaan Y<sub>2</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>1</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.43. Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan (Y<sub>1</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>1</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	13,2
	Setuju	27	50,9	50,9	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>1</sub> yaitu sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1321 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>2</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.44. Pegawai bekerja dengan maksimal dan tidak pernah mengecewakan atasan pegawai (Y<sub>2</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>2</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	23	43,4	43,4	54,7
	Sangat Setuju	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2642			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>2</sub> yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2642 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan maksimal dan tidak pernah mengecewakan atasan pegawai.

## 2) Tingkat Absensi Yang Naik Dan Tinggi

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan

Y<sub>3</sub>, hingga pertanyaan Y<sub>4</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>3</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.45. Pegawai selalu datang bekerja sesuai dengan hari kerja dan waktu hadir kerja yang ditetapkan (Y<sub>3</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>3</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	13,2
	Setuju	19	35,8	35,8	49,1
	Sangat Setuju	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2830			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>3</sub> yaitu sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2830 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu datang bekerja sesuai dengan hari kerja dan waktu hadir kerja yang ditetapkan.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>4</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.46. Pegawai selalu menyadari bahwa hadir bekerja sangat penting untuk jenjang karir pegawai (Y<sub>4</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>4</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	13,2
	Setuju	24	45,3	45,3	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>4</sub> yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menyadari bahwa hadir bekerja sangat penting untuk jenjang karir pegawai.

### 3) Tingkat Perpindahan Karyawan Tinggi

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y<sub>5</sub>, hingga pertanyaan Y<sub>6</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>5</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.47. Pegawai tidak pernah berpikir untuk berhenti bekerja (Y<sub>5</sub>)

<b>Pernyataan Y<sub>5</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	7,5
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	15,1
	Setuju	23	43,4	43,4	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1509			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan  $Y_5$  yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1509 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah berpikir untuk berhenti bekerja.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan  $Y_6$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.48. Pegawai merasa memiliki prospek kerja yang baik dikantor tempat pegawai bekerja ( $Y_6$ )

		<b>Pernyataan <math>Y_6</math></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	3,8
	Kurang Setuju	6	11,3	11,3	15,1
	Setuju	23	43,4	43,4	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan  $Y_6$  yaitu sebanyak 23 orang responden (43,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki prospek kerja yang baik dikantor tempat pegawai bekerja.

#### 4) Tingkat Kerusakan Yang Meningkat

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan  $Y_7$ , hingga pertanyaan  $Y_8$ . Frekuensi jawaban dari 53 orang

responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>7</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.49. Pegawai menjaga ketelitian pegawai dalam bekerja (Y<sub>7</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>7</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	15	28,3	28,3	39,6
	Sangat Setuju	32	60,4	60,4	100,0
	<b>Total</b>	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,4151			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>7</sub> yaitu sebanyak 32 orang responden (60,4%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,4151 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menjaga ketelitian pegawai dalam bekerja.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>8</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.50. Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan alat dan bahan yang pegawai gunakan dalam bekerja (Y<sub>8</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>8</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	13,2
	Setuju	22	41,5	41,5	54,7
	Sangat Setuju	24	45,3	45,3	100,0
	<b>Total</b>	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2453			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y<sub>8</sub> yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2453 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan alat dan bahan yang pegawai gunakan dalam bekerja.

### 5) Kegelisahan Dimana-Mana

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y<sub>9</sub>, hingga pertanyaan Y<sub>10</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>9</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.51. Pegawai bekerja dengan situasi dan kondisi yang aman (Y<sub>9</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>9</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	26	49,1	49,1	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>9</sub> yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan situasi dan

kondisi yang aman.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>10</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.52. Pegawai memiliki lingkungan kantor yang jauh dari bahaya dan ancaman (Y<sub>10</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>10</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	13,2
	Setuju	26	49,1	49,1	62,3
	Sangat Setuju	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1698			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>10</sub> yaitu sebanyak 26 orang responden (49,1%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,1698 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki lingkungan kantor yang jauh dari bahaya dan ancaman.

## 6) Tuntutan

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y<sub>11</sub>, hingga pertanyaan Y<sub>12</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>11</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.53. Pegawai merasa puas dengan prospek kerja pegawai saat ini (Y<sub>11</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>11</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	11,3
	Setuju	22	41,5	41,5	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>		4,2830			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>11</sub> yaitu sebanyak 25 orang responden (47,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2830 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan prospek kerja pegawai saat ini.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>12</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.54. Pegawai menjunjung tinggi posisi kerja pegawai saat ini (Y<sub>12</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>12</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	13,2
	Setuju	24	45,3	45,3	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>		4,2075			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>12</sub> yaitu sebanyak 24 orang responden (45,3%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2075 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menjunjung tinggi posisi kerja pegawai saat ini tinggi posisi kerja pegawai saat ini.

### 7) Pemogokan

Indikator ini memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y<sub>13</sub>, hingga pertanyaan Y<sub>14</sub>. Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>13</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.55. Pegawai merasa puas dengan apa yang pegawai dapatkan dari kantor selama pegawai bekerja (Y<sub>13</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>13</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	3,8
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	11,3
	Setuju	25	47,2	47,2	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,2453			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>13</sub> yaitu sebanyak 25 orang responden (47,2%) dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2453 yang artinya kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas

dengan apa yang pegawai dapatkan dari kantor selama pegawai bekerja.

Frekuensi jawaban dari 53 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y<sub>14</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.56. Pegawai mendapatkan apa yang pegawai ekspektasikan dari kantor (Y<sub>14</sub>)

		<b>Pernyataan Y<sub>14</sub></b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	13,2
	Setuju	28	52,8	52,8	66,0
	Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		4,1321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 53 orang responden memberikan mayoritas jawaban setuju terhadap pertanyaan Y<sub>14</sub> yaitu sebanyak 28 orang responden (52,8%) dengan rata- rata jawaban sebesar 4,1321 yang artinya kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan apa yang pegawai ekspektasikan dari kantor.

#### 4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan cara melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan dapat diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. **Uji Validitas**

Manullang dan Pakpahan (2019:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,3, di mana : Manullang dan Pakpahan (2019:95)

- 1) Bila  $r_{hitung} > 0,3$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < 0,3$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.  $r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada

*Corrected Item-*

*Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.57. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X1)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1,1</sub>	0,852	0,3	Valid
2	X <sub>1,2</sub>	0,417	0,3	Valid
3	X <sub>1,3</sub>	0,843	0,3	Valid
4	X <sub>1,4</sub>	0,686	0,3	Valid
5	X <sub>1,5</sub>	0,538	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
6	$X_{1,6}$	0,840	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,669	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,576	0,3	Valid
9	$X_{1,9}$	0,839	0,3	Valid
10	$X_{1,10}$	0,757	0,3	Valid
11	$X_{1,11}$	0,480	0,3	Valid
12	$X_{1,12}$	0,795	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.57 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel kompensasi ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.58. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,648	0,3	Valid
2	$X_{2,2}$	0,644	0,3	Valid
3	$X_{2,3}$	0,518	0,3	Valid
4	$X_{2,4}$	0,828	0,3	Valid
5	$X_{2,5}$	0,757	0,3	Valid
6	$X_{2,6}$	0,839	0,3	Valid
7	$X_{2,7}$	0,868	0,3	Valid
8	$X_{2,8}$	0,609	0,3	Valid
9	$X_{2,9}$	0,722	0,3	Valid
10	$X_{2,10}$	0,669	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.58 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel pelatihan ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data

yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.59. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>3,1</sub>	0,625	0,3	Valid
2	X <sub>3,2</sub>	0,454	0,3	Valid
3	X <sub>3,3</sub>	0,433	0,3	Valid
4	X <sub>3,4</sub>	0,482	0,3	Valid
5	X <sub>3,5</sub>	0,539	0,3	Valid
6	X <sub>3,6</sub>	0,685	0,3	Valid
7	X <sub>3,7</sub>	0,487	0,3	Valid
8	X <sub>3,8</sub>	0,626	0,3	Valid
9	X <sub>3,9</sub>	0,597	0,3	Valid
10	X <sub>3,10</sub>	0,610	0,3	Valid
11	X <sub>3,11</sub>	0,648	0,3	Valid
12	X <sub>3,12</sub>	0,572	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.59 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.60. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	Y <sub>1</sub>	0,657	0,3	Valid
2	Y <sub>2</sub>	0,489	0,3	Valid
3	Y <sub>3</sub>	0,556	0,3	Valid
4	Y <sub>4</sub>	0,640	0,3	Valid
5	Y <sub>5</sub>	0,814	0,3	Valid
6	Y <sub>6</sub>	0,670	0,3	Valid
7	Y <sub>7</sub>	0,643	0,3	Valid
8	Y <sub>8</sub>	0,641	0,3	Valid
9	Y <sub>9</sub>	0,664	0,3	Valid
10	Y <sub>10</sub>	0,837	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
11	$Y_{11}$	0,832	0,3	Valid
12	$Y_{12}$	0,664	0,3	Valid
13	$Y_{13}$	0,788	0,3	Valid
14	$Y_{14}$	0,828	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.60 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel semangat kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

#### b. Uji Realibilitas

Manullang dan Pakpahan (2019:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa

instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2019:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* alpha lebih besar ( $>$ ) 0,6. Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's* alpha lebih besar ( $>$ ) 0,70.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.61. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,924	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.61 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,924. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada

variabel kompensasi ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.62. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.62 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel pelatihan ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.63. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,872	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.63 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,872. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.64. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,937	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.64 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,937. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel semangat kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas Data

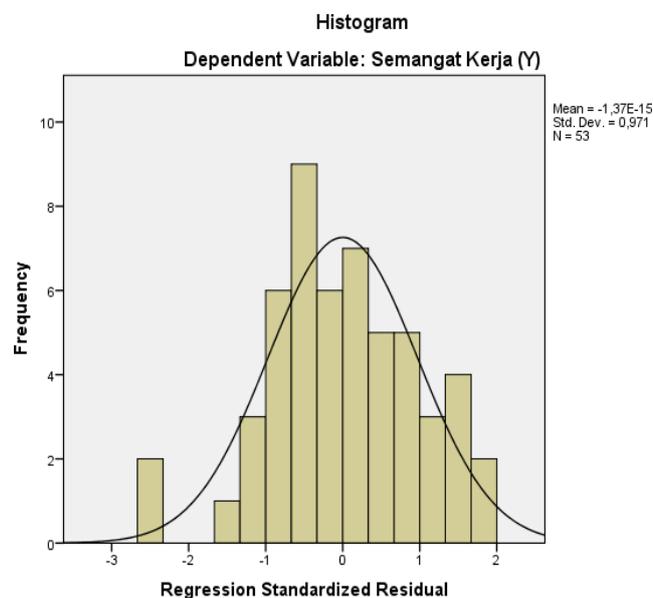
Rusiadi (2016:149) uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F

mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P- P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

### 1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



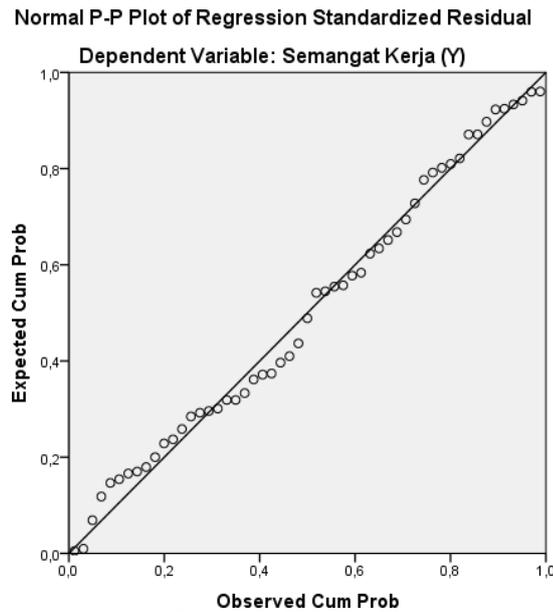
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan histogram diatas menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke

kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 53 buah untuk variabel terikat Semangat Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Analisis Statistik

Ghazali, 2015:98, salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan

keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.65. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		53
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,47476409
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,064
	<i>Positive</i>	0,064
	<i>Negative</i>	-0,064
<i>Test Statistic</i>		0,064
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.65 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

### b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel bebas (independen). Gujarati (2017:432), untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.66. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kompensasi (X1)	0,114	8,796
	Pelatihan (X2)	0,180	5,551
	Lingkungan Kerja (X3)	0,110	9,129
<i>a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada tabel 4.66 di atas menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana:

- 1) Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,114 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai VIF sebesar 8,796 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terbebas dari masalah

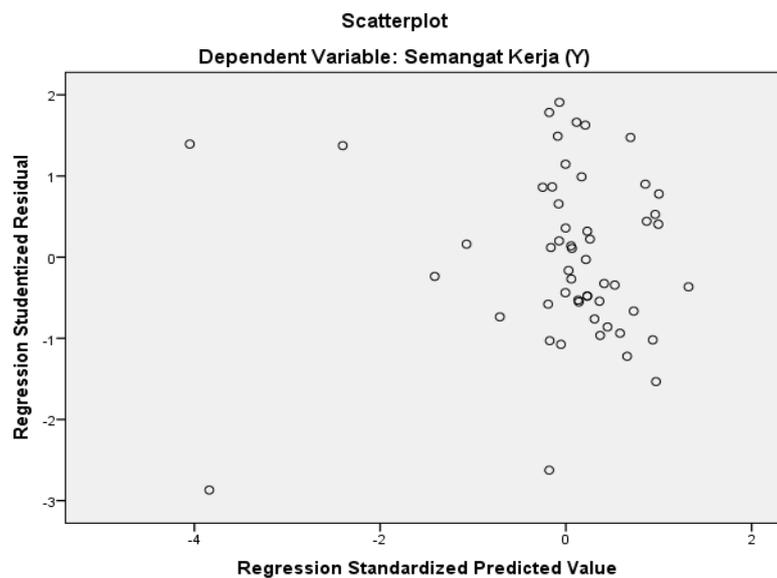
Multikolinearitas.

- 2) Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,180 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF sebesar 5,551 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,110 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 9,129 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 139), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 53 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini

bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.67. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	3,849	0,000
	Kompensasi (X1)	-1,224	0,227
	Pelatihan (X2)	1,503	0,139
	Lingkungan Kerja (X3)	-0,670	0,506
a. <i>Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada tabel 4.67 hasil uji Glejser di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,227, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,139, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan variabel bebas pelatihan ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

- 3) Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,506, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.68. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
	(Constant)	2,403	2,294
	Kompensasi (X1)	0,453	0,131
	Pelatihan (X2)	0,389	0,120
	Lingkungan Kerja (X3)	0,371	0,139

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.68 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,403 + 0,453X_1 + 0,389X_2 + 0,371X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik kompensasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), maka semangat kerja ( $Y$ ) telah ada yaitu sebesar 2,403.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka semangat kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,453 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga semakin meningkat kompensasi pegawai maka semangat kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya kompensasi pegawai maka semangat kerja juga akan menurun.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka semangat kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga peningkatan pelatihan yang terjadi meningkatkan semangat kerja, sebaliknya penurunan pelatihan yang terjadi menurunkan semangat kerja. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka semangat kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,371 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka akan meningkatkan semangat kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja pegawai akan menurunkan semangat kerja.

## 7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.69 berikut:

Tabel 4.69. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4118,321	3	1372,774	211,215	,000 <sup>b</sup>
	Residual	318,472	49	6,499		
	Total	4436,792	52			
a. <i>Dependent Variable:</i> Semangat Kerja (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 49. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan `=finv(0,05;3;49)` akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,793.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 211,215. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,793. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ).

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan tolak  $H_a$ .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_o$ .

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.70 berikut ini:

Tabel 4.70. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,047	0,300
	Kompensasi (X1)	3,453	0,001
	Pelatihan (X2)	3,249	0,002
	Lingkungan Kerja (X3)	2,679	0,010
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

$t_{\text{tabel}}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 49. Dengan mengetikkan  $=\text{tinv}(0,05;49)$  pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,009. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 3,453, dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,009 maka diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) secara parsial.

## **2) Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 3,249, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) secara parsial.

## **3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,679, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,010, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) secara parsial.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Semangat Kerja ( $Y$ ) adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 3,453, lalu diikuti oleh variabel Pelatihan ( $X_2$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,249, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,679.

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.71. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,963 <sup>a</sup>	0,928	0,924	2,54940
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )				
b. <i>Dependent Variable</i> : Semangat Kerja ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang

didapatkan sebesar 0,924 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 92,4% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 7,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya kepuasan kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,963. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.72. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kompensasi ( $H_1$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )

Hipotesis  $H_1$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel

kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar 0,453 yang mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga peningkatan kompensasi pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut, sebaliknya menurunnya kompensasi pegawai akan menurunkan semangat kerja pegawai tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 3,453, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa kompensasi pegawai menurun yang disebabkan oleh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya kompensasi pegawai yang diidentifikasi dengan pegawai tidak mendapatkan insentif yang memuaskan dari kantor sehingga menyebabkan semangat kerja juga

menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan insentif pegawai. Sehingga bagaimana meningkatkan semangat kerja dengan kompensasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya pegawai bekerja untuk menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk mencukupi biaya hidup pegawai sehari-hari. Pendapatan diperoleh dari kompensasi yang diterima dari perusahaan baik berupa gaji, insentif, bonus, maupun kompensasi non finansial berupa jaminan kesehatan dan lain-lain. Adanya kompensasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik., terutama jika adanya pemberian kompensasi berdasarkan kinerja, maka pegawai akan bekerja lebih semangat.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Bustami, & Saharuddin (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

semangat kerja karyawan. Kompensasi menjadi peranan yang penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Memberikan kompensasi kepada pegawai merupakan salah satu bentuk apresiasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan itu pegawai akan merasa bahwa kinerjanya baik dan mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan yang pegawai harapkan. Maka dengan adanya kompensasi diharapkan kepada pegawai akan tetap meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik.

## **2. Pengaruh Pelatihan (H2) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Hipotesis H2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki nilai regresi sebesar 0,389 yang mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga peningkatan pelatihan pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut, sebaliknya menurunnya peningkatan pelatihan pegawai akan menurunkan semangat kerja pegawai tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel pelatihan (X2) sebesar 3,249, dengan nilai ttabel sebesar 2,009 maka diketahui bahwa nilai thitung  $>$  ttabel. Nilai signifikan t dari variabel pelatihan (X2) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung  $>$  ttabel dan sig  $<$  0,05. Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan (X2)

terhadap semangat kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ ). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa kurang ditingkatkannya pelatihan pegawai disebabkan oleh tujuan dan sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan juga. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya peningkatan pelatihan pegawai yang diidentifikasi dengan pegawai tidak dapat meningkatkan kompetensi diri dengan sangat cepat karena metode pelatihan yang diberikan tidak cukup efektif dan efisien sehingga menyebabkan semangat kerja menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lebih meningkatkan sebuah pelatihan. Sehingga bagaimana meningkatkan semangat kerja dengan pelatihan telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2019:135), pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan

semakin baik, sesuai dengan standart.

Adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan baik pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih meningkat sehingga rasa percaya diri pegawai menjadi lebih tinggi dalam menyelesaikan bahkan menghadapi permasalahan kerja yang mungkin akan terjadi.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah pelatihan. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Karena dengan adanya pelatihan, pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi pegawai dalam bekerja. Dan dengan adanya pelatihan dapat mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini merupakan menjadi salah satu hal yang harus ditingkatkan lagi agar dengan adanya peningkatan pelatihan, pegawai diharapkan memiliki kinerja yang ke depannya dapat lebih baik.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (H3) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Hipotesis H3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: lingkungan kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai regresi sebesar 0,371 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga dengan baiknya lingkungan kerja pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut, sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai kurang baik maka semangat kerja pegawai akan menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,679, dengan nilai ttabel sebesar 2,009 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Nilai signifikan t dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,010, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sig < 0,05. Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa kurang baiknya lingkungan kerja pegawai disebabkan juga

oleh kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara diruangan, fasilitas, dan dekorasi ditempat kerja. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan kurang baiknya lingkungan kerja pegawai yang diidentifikasi dengan pegawai tidak memiliki lingkungan kerja yang tertata rapih dan indah sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja sehingga menyebabkan semangat kerja pegawai menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lebih meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Sehingga bagaimana meningkatkan semangat kerja dengan lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson

(2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Teori ini juga didukung oleh sejumlah hasil penelitian yang dilakukan oleh Permaningratna (2018) dan Setiawan (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi sebuah hal yang dapat mendorong pegawai semangat dalam bekerja. Dengan mendapati lingkungan kerjanya yang baik tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai karena tidak mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini akan menjadikan hal yang akan terus diperhatikan oleh pegawai diruangannya bekerja dan dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka diharapkan kepada para pegawai untuk tetap terus membantu memelihara segala sesuatu yang menyangkut tentang lingkungan kerja agar lingkungan kerja tetap baik, tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja dan para pegawai tetap semangat dalam bekerja.

#### **4. Pengaruh Kompensasi (H1), Pelatihan (H2), dan Lingkungan Kerja (H3) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Hipotesis H4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) masing- masing memiliki nilai regresi positif yang

mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 211,215. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,793. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Maka Hipotesis  $H_4$  dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ). Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latar belakang masalah bahwa semangat kerja pegawai menurun yang disebabkan oleh rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik dan tinggi, tingkat perpindahan karyawan (*labour turn over*) tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana-mana, tuntutan, dan pemogokan. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai yang diidentifikasi dengan pegawai tidak berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai dapat

ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja di instansi sehingga bagaimana meningkatkan semangat kerja dengan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja telah terjawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2018:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Mathis & Jackson (2015:98) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: Kompensasi, Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja

Sehingga berdasarkan teori ini, maka dapat diketahui bahwa kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,453, thitung sebesar 3,453 sedangkan ttabel sebesar 2,009, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,389, thitung sebesar 3,249 sedangkan ttabel sebesar 2,009, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,371, thitung sebesar 2,679 sedangkan ttabel sebesar 2,009, dan nilai signifikan sebesar 0,010.
4. Kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 211,215 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,793.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk dapat lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang mengenai kompensasi dan kinerja pegawai.
2. Disarankan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk dapat lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada pegawai menggunakan metode yang tepat, efektif dan efisien. Sehingga pegawai dapat dengan mudah memahami materi pelatihan, dapat mengaplikasikannya dengan baik serta pegawai dapat meningkatkan kompetensinya dengan cepat dan baik.
3. Disarankan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan selalu menjaga kebersihan dan kerapihan ruangan dan menata ruangan dengan sebaik dan senyaman mungkin agar tidak mengganggu ketenangan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.
4. Disarankan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk dapat lebih memperhatikan pegawai yang terlihat kurang bersemangat dalam bekerja. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memenuhi kebutuhan- kebutuhan pegawai yang dapat mendorong semangat kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Aryza, S., Lubis, Z., & Indrawan, M. I. (2021). ANALISA BARU DALAM MENDETEKSI LETAK GANGGUAN HUBUNG SINGKAT JARINGAN 1 FASA. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 175-186.
- Ferdinand, & Augusty. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen* (4 ed.). Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Dawn, C. P. (2017). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, & T, H. (2016). *Manajemen* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, & Dewi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Halal industry's response to a current and post-COVID-19 landscape and lessons from the past. *Journal of Islamic Marketing*.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Ishak, A., & H, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan Dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro. (2018). *Mudah Memahami Dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Maier, & R, N. F. (1995). *Psychology In Industry Houghton Mifflin Company Boston*.
- Mangkunegara, & A, A. A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & M, P. (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*.

Bandung: Cipta Pustaka Media.

Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (2 ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

Santoso, & Singgih. (2017). *Analisis SPSS Pada Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Siagian, P., & Sondang. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan* . Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, & V, W. (2016). *Penelitian Akuntansi Dengan SPSS* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## **JURNAL :**

Arianto, T. P., Fathoni, A., & M., M. M. (2016). Effect Of Employee Training Systems Work And Leadership Style On Spinning Spirit Of Employee Unit 1 (One) PT. Sinar Pantja Djaja ( Sritex Group) Semarang. *Journal Of Management*, II.

Bakhtiar. (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Medan.

Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang).

Nurjannah, L. B., & Saharuddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu.

- Pakpahan, D. M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan.
- Pasaribu, P. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru.
- Permaningratna, P. D. (2018). pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.
- Safitri. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi.
- Safitri, E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi.
- Samson, G. N., Waiganjo, D. M., & Koima, D. J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town International Journal of Managerial Studies and Research 2015.
- Setiawan. (2018). pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor camat anggana kabupaten kutai kartanegara.
- Suryantoro, I., Amin, M. M., & Chiar, M. (2018). The Effect Of Compensation And Motivation To Spirit At Work Of Elementary School Teachers In Hulu Sungai Sub-District Of Ketapang Regency. Journal of Education, Teaching and Learning, 288-295 .
- Widani, N. L. (2019). pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada hotel puri dajuma resort.