



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

Oleh:

LISA DWI PUTRI NASUTION
NPM 1615310437

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LISA DWI PUTRI NASUTION
NPM : 1615310437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL
KABUPATEN DELI SERDANG

MEDAN, Mei 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN H, S.E., P.SI., M.SI)



(DR. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.MSI., CHICM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LISA DWI PUTRI NASUTION
NPM : 1615310437
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL
KABUPATEN DELI SERDANG



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

MEDAN, Mei 2021

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E., MMsI., CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA III

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)

ANGGOTA IV

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LISA DWI PUTRI NASUTION
Npm : 1615310437
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SUNGGAL KABUPATEN
DELI SERDANG

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Mei 2021



(LISA DWI PUTRI NASUTION)

NPM: 1615310437



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3687/PERP/BP/2021

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

: LISA DWI PUTRI NASUTION

: 1615310437

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 20 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Februari 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarto, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/26/2021 10:31:46 AM

document: LISA DWI PUTRI NASUTION 1615310437_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04

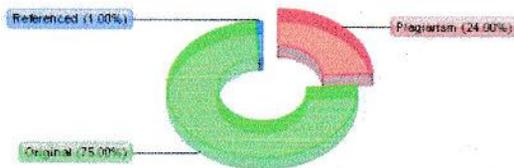
Comparison Present: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.



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



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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LISA DWI PUTRI NASUTION
NPM : 1615310437
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pehawai pada Kantor Camat Sunggal Kab. Deli Serdang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
30 Juni 2020	Walaikumussalam... 1) Format isian sesuaikan dengan panduan penulisan Tugas Akhir. 2) Penggunaan kata penghubung pada Judul tidak menggunakan huruf besar di awal. 3) Perhatikan konsistensi spasi di setiap paragraf baru. 4) Perhatikan ketentuan penulisan penggunaan kata "di" (dipisah atau disambung) jika menyatakan tempat atau diikuti kata sifat. 5) Perhatikan poin 6 sd. 8 pada Kata Pengantar, ini adalah Karya Tulis Ilmiah bukan novel, mohon diperbaiki. 6) Perhatikan ketentuan penulisan bahasa asing.	Revisi
07 Juli 2020	Walaikumussalam... coba periksa lagi beberapa hal yang saya minta perbaiki sebelumnya, sy cek lagi sepertinya belum berubah, ada beberapa kata yang tidak menggunakan spasi dan pengulangan kata, penulisan kata "di" yang menyatakan tempat. Ada beberapa yang saya tandai, silahkan diperbaiki. Dan ada juga yang tidak saya tandai, silahkan dibaca ulang isi proposalnya.	Revisi
18 Juli 2020	1. Baca dokumen yang ibu kirim, 2. Perhatikan kembali teknik penulisan dan sesuaikan dengan panduan, 3. Kesalahan banyak yang sama dengan file sebelumnya, kurang teliti, 4. Mungkin setiap lembar tidak saya tandai salahnya, perhatikan kesalahan2 yang sama dengan tanda2 tersebut.	Revisi
22 Juli 2020	Acc sempro	Revisi
23 Februari 2021	Perbaiki beberapa kalimat rancu yang sudah saya tandai. Perbaiki penggunaan kata penghubung di setiap paragraf. Format skripsi sesuaikan dengan panduan universitas.	Revisi
23 Februari 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui

Medan, 03 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Noni Ardian, 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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LISA DWI PUTRI NASUTION
NPM : 1615310437
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pehawai pada Kantor Camat Sunggal Kab. Deli Serdang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
20 Mei 2020	- identifikasi no 1 perbaiki kalimatnya - logo di cover perbaiki - jangan gunakan bulleted di kolom deskripsi indikator tabel def oprsnl variabel - seragamkan subjek di kuesioner, pasrikan pernyataan sesuai indikator, kalimat hrs ada SPOK	Revisi
03 Juni 2020	Perbaikannya sam spt selfitri, semua kalian 1 pola, salahnya pun sama, kata pengantar, hsl prasurey, konsistensi kalimat rumusan, tujuan dan hipotesis, gambar kwrangka konswptual dll, diskusikan sm dia,	Revisi
06 Juni 2020	Ini kenapa sebagian besar msh blm diperbaiki koreksi saya: format kata pengantar perbaiki, hasil prasurey tambahkan prosentase jawaban ya dan tidak dan hasil prasurey kamu ga relevan dgn fenomena, terlihat tdk ada masalah, idenstifikasi mslh sesuaikan dgn indikator, selarasakan kalimat di rumusan, tujuan, hipotesis, tambahkan penjelasan gambar konseptual yg point ke 4 sbml gambarnya, gambar kerangka konseptual msh salah, penulisan teori hanya nama belakang saja diikuti thn dan halaman, tambahkan kuesioner, pastikan semua kutioan sdh ada di daftar pustaka dan sebaliknya, semua istilah asing cetak miring	Revisi
13 Juni 2020	Ini koreksi saya : garis simultan gambar kerangka konseptual perbaiki, tuliskan indikator sbim pertanyaan di kuesioner, seragamka. Semua subjek kalimat pernyataan di kuesioner	Revisi
17 Juni 2020	Seragamkan semua subjek kalimat di kuesioner, stlh itu biar sy acc	Revisi
21 Juni 2020	acc seminar proposal, lanjut proses berikutnya	Revisi
23 Februari 2021	Acc sidang	Disetujui

Medan, 03 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



Aa ~~Hand~~ ~~Hand~~
Hand
Hand
Emi W

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Acc Jilia Pij
Handwritten signature #/6 21
Handwritten signature

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

Oleh:

LISA DWI PUTRI NASUTION
NPM 1615310437

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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*

Yang bertanda tangan di bawah ini :
 Nama Lengkap : LISA DWI PUTRI NASUTION
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 31 Juli 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310437
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.63
 Nomor Hp : 082365747482
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

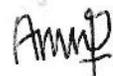
No.	Judul
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pehawai pada Kantor Camat Sunggal Kab. Deli Serdang

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

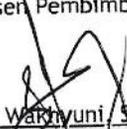
Perpet Yang Tidak Perlu

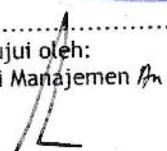
Rektor I,

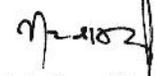
Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 20 Juli 2020
 Pemohon,

 (Lisa Dwi Putri Nasution)

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Emi Wakhuni, SE., M.Si)

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Noni Ardian, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.SI., CIHCM, CPHCM
Pembimbing II : Noni Ardian, SE., M.M
Nama Mahasiswa : LISA DWI PUTRI NASUTION
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310437
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Table with 4 columns: TANGGAL, PEMBAHASAN MATERI, PARAF, KETERANGAN. It contains a list of meeting dates and topics from December 2020 to February 2021, with corresponding signatures in the 'PARAF' column.

Pembimbing I
Emi Wakhyuni, SE., M.SI., CIHCM, CPHCM

Medan, 23 Februari 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan
Dr. Bambang Widjanarko.

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

a : LISA DWI PUTRI NASUTION
M : 1615310437
at/Tgl. : MEDAN / 31 juli 1999
at : JL. PRONA 19 C
HP : 082365747482
a Orang : ALM. SYAWALUDDIN NASUTION/ROSLINDA
ltas : SOSIAL SAINS
ram Studi : Manajemen
t : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pehawai pada Kantor Camat Sunggal Kab. Deli Serdang

ama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai an ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. jika ada kesalahan data pada ijazah saya.

ikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam an sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 04 Maret 2021

buat Pernyataan



LISA DWI PUTRI NASUTION

1615310437

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisa Dwi Putri Nst
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 31 Juli 1999
NPM : 1615310437
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Prona No. 19 c Medan

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan



Lisa Dwi Putri Nst

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 Maret 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LISA DWI PUTRI NASUTION
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 31 juli 1999
Nama Orang Tua : ALM. SYAWALUDDIN NASUTION
No. P. M : 1615310437
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082365747482
Alamat : JL. PRONA 19 C

datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pehawai pada Kantor Camat Sunggal Kab. Deli Serdang, 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 indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap 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 transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi 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 uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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

LISA DWI PUTRI NASUTION
1615310437

atatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 40 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,134 dan taraf signifikansi 0,002. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,055 dan taraf signifikansi 0,012. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai . Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 3,454 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,613 dan taraf signifikansi 0,040. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 64,8%. Sedangkan sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to empirically prove the effect of leadership, work environment and compensation on employee morale at the office of the Head of Sunggal Subdistrict, Deli Serdang Regency. This research was conducted at the Office of the Sub-District Head of Sunggal, Deli Serdang Regency. This research uses quantitative research. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The basis for sampling in this study using a saturated sample (census) with a sample size of 40 employees. The results of this study indicate that partially leadership has a significant effect on employee morale with a tcount of 2.134 and a significance level of 0.002. Compensation has a significant effect on employee morale with a t-count of 2.055 and a significance level of 0.012. The work environment partially does not have a positive and significant effect on employee morale with values. Simultaneously leadership, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee morale with a value of Fcount of 3.454 while Ftable of 2.613 and a significance level of 0.040. This can be seen in the results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) which means the variability of the dependent variable which can be explained by the independent variable is 64.8%. While the remaining 35.2% is explained by other variables that are not included in the regression model.

Keywords: Leadership, Work Environment and Compensation.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanna Waa Ta'ala karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan H, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

5. Ibu Noni Ardian, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang sudah banyak memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
6. Seluruh dosen dan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak Ismail, S.STP., MSP, selaku kepala Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
8. Terkhusus kedua orang tua penulis alm bapak dan mamak yang telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang kepada penulis.
9. Kepada abang dan adik penulis, yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Kepada Selfitri Wahyuni SE, Thomi Alfredo SE, M Ogi Pratama SE, Natasya Rizky Adha SH selaku teman dan sahabat penulis yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Mei 2021

Lisa Dwi Putri Nasution
NPM: 1615310437

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	13
1. Semangat Kerja Pegawai	13
a. Pengertian Semangat Kerja	13
b. Aspek Semangat Kerja.....	14
c. Faktor-faktor Semangat Kerja.....	15
d. Indikator Semangat Kerja	17
2. Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Prinsip Kepemimpinan.....	19
c. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	20
d. Faktor-faktor kepemimpinan.....	22
e. Indikator kepemimpinan	25
3. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	26
c. Aspek-aspek Lingkungan Kerja	27
d. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	27
e. Indikator Lingkungan Kerja	28
4. Kompensasi.....	33
a. Pengertian Kompensasi	33
b. Jenis Pemberian Kompensasi.....	33
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	35
d. Faktor-faktor Kompensasi.....	36
e. Indikator Kompensasi	39
B. Penelitian Terdahulu	40

C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis	46
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel... ..	48
D. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	59
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
2. Frekuensi Jawabanan Responden.....	71
3. Uji Kualitas Data	95
4. Uji Asumsi Klasik	99
5. Uji Regresi Linear Berganda	101
6. Uji Hipotesis.....	103
7. Uji Koefesien Determinasi R^2	105
B. Pembahasan.....	107
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Bahkan dapat dikatakan bahwa manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penentu ke arah tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Para pegawai merupakan penggerak segala aktivitas yang ada dan terjadi dalam sebuah organisasi. Sebuah kantor sebagai suatu organisasi maka pegawailah yang memegang posisi sentral karena tanpa adanya pegawai-pegawai yang dapat diandalkan dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap jalannya roda organisasi maka niscaya tujuan-tujuan organisasi yang ada tidak dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi maka perlu dipelihara dan dikembangkan semangat kerja dari para pegawai.

Menurut Kadarisman (2012:283), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan benar. Semangat kerja turun cenderung malas dalam melaksanakan tugas-tugas, sengaja menunda-nunda pekerjaan dan sebagainya.

Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang merupakan sebuah instansi milik pemerintah yang bergerak di bidang pengurusan surat-surat penting terkait perizinan, Kantor Camat Sunggal tentunya harus melayani masyarakat dengan

baik, Pemberian pelayanan yang baik tentunya tidak lepas dari kegiatan sumber daya manusia yang ada di kantor Camat Sunggal.

Menurut Siswandi (2011:125), Kepemimpinan adalah sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi instansinya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan/instansi tersebut. Berikut hasil pra-survey kepemimpinan kepada 10 orang pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pimpinan saya sudah memberikan intruksi tata cara pengerjaan tugas	4	40%	6	60%
2	Pimpinan saya mudah menerima ide	3	30%	7	70%
3	Pimpinan saya mengajak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	4	40%	6	60%

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kepemimpinan saat ini di kantor Camat Sunggal dikatakan kurang baik sehingga seorang atasan tidak mampu memimpin pegawainya dengan bijaksana dan profesional. Dengan demikian pegawai merasa kurang dihargai dan akan dapat menurunkan kinerjanya. Perhatian pimpinan terbatas hanya terhadap pegawai tertentu sehingga pegawai tidak termotivasi dan kurang bersemangat dalam bekerja. Pekerjaan yang semakin berat dan dengan kepemimpinan yang kurang membangun semangat kerja

akhirnya pegawai merasa pekerjaan yang dijalankannya hanya sebatas kewajiban mengikuti prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan Kantor Camat Sunggal.

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja dan nyaman, tenteram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus. Pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan optimal apabila kondisi lingkungan kerjanya sehat, aman, dan nyaman yang akan memberi hasil positif terhadap semangat kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja merupakan lokasi yang ada didalam kantor yang menunjukkan suatu tempat pegawai. Dalam lingkungan kerja ada interaksi antar pegawai, pegawai dengan atasannya, serta dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam kantor dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang terkait dengan lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan pegawai mudah stress, tidak ada semangat dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja itu sehat pegawai tentu akan semangat dalam bekerja, tidak mudah bosan dan jenuh dalam bekerja dan pekerjaan akan cepat selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berikut hasil pra-survey lingkungan kerja kepada 10 orang pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Penerangan ruang kerja pegawai baik karena didukung dengan lampu yang terang serta ada bantuan sinar matahari	2	20%	8	80%
2	Lingkungan kerja pegawai tertata dengan rapi	4	40%	6	60%
3	Sirkulasi udara diruangan kerja sudah cukup baik	5	50%	5	50%

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini di kantor Camat Sunggal dikatakan kurang baik sehingga pegawai sering datang terlambat karena pegawai merasa tidak nyaman dengan penataan ruangan yang tidak rapi dan suara kebisingan dari luar kantor yang membuat pegawai kehilangan konsentrasi saat bekerja. Hal itu menyebabkan pegawai tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara sarana dan prasarana seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik, dan tata letak kantor

yang nyaman. Lingkungan kerja harusnya dapat perhatian yang penting karena kita ketahui bahwa sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh pegawai adalah didalam tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi pegawai yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi di perusahaan, karena kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi, (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016:120).

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Kompensasi

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Penerangan ruang kerja pegawai baik karena didukung dengan lampu yang terang serta ada bantuan sinar matahari	4	40%	6	60%
2	Lingkungan kerja pegawai tertata dengan rapi	3	30%	7	70%
3	Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor	4	40%	6	60%

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kantor Camat Sunggal kepada pegawainya belum diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai. Hal itu menyebabkan pegawai tidak bersemangat dalam

bekerja karena pegawai tidak mendapatkan kompensasi seperti bonus, tunjangan kesehatan, dan lainnya.

Pegawai akan antusias apabila diberikan kompensasi yang cukup dan dirasa memuaskan seperti gaji, tunjangan dan lain-lain. Keadaan tersebut akan merangsang pegawai untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran kantor.

Penerapan kompensasi di kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang masih belum optimal, hal ini disebabkan karena penerimaan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan pencapaian atau tugas-tugas yang telah pegawai selesaikan. Dengan demikian pegawai kurang bersemangat bekerja karena kompensasi yang diterapkan tidak sesuai, sehingga menimbulkan dampak pegawai malas dalam bekerja.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari pegawai terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang pada orang-orang didalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.

Fenomena yang terjadi dikantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai bisa ditunjukkan dengan pegawai kurang merasa nyaman dengan pimpinan yang kurang membangun, suasana kerja yang kurang bagus, dan pegawai merasa kompensasi yang kurang optimal maka

semangat kerja pegawai terkait dengan rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan ketika pegawai mengerjakan segala pekerjaannya. berikut adalah hasil perhitungan pra-survey semangat kerja kepada 10 pegawai kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pimpinan saya mampu meningkatkan kinerja saya dengan cara menerima ide ide yang pegawai sampaikan	4	40%	6	60%
2	Lingkungan kerja saya bisa membuat saya nyaman didalam kantor	4	40%	6	60%
3	Pekerjaan saya lebih cepat terselesaikan	4	40%	6	60%

Sumber: Diolah Penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa fenomena semangat kerja dikantor Camat Sunggal masih rendah. Hal ini terjadi kurang kenyamanan dalam suasana kerja, kurang bergairah dalam bekerja dan pekerjaan belum terselesaikan akibat dari pemberian pujian/gaji diterimanya tidak sesuai dan ruangan kerja tidak memadai. Pegawai yang bersemangat kerja tinggi cenderung akan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti sesuai dengan prosedur yang ada.

Dengan adanya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang baik, dapat mendorong pegawai bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan/instansi. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan

kondisi/tuntutan pegawai merupakan perhatian perusahaan/instansi terhadap kebutuhan moril dan materil dalam diri pegawainya, sehingga disini diharapkan semangat pegawai akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada pegawai yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan pegawai dalam perusahaan/instansi tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang**”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasa kepemimpinan kurang membangun komunikasi antar sesama bawahannya hal ini terjadi hanya sebatas kewajiban semata mengikuti prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Pegawai tidak merasa puas dengan lingkungan kerja yang kurang bersih menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja, disebabkan karena terdapat *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip.
3. Pegawai kurang bersemangat dalam bekerja karena memiliki hubungan antar pegawai yang kurang harmonis .
4. Kompensasi yang diberikan pegawai tidak sesuai dengan penerapannya.

5. Pegawai kurang bersemangat bekerja karena pemberian kompensasi diterimanya tidak sesuai.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada pegraruh kepemimpinan, lingkungan kerja (Eksternal) dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan dibatasi pada 40 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang mencakup divisi pekerjaan Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Pemerintahan, Bagian Kebersihan, Bagian Ketentraman dan Ketertiban dan Bagian Pemberdayaan Masyarakat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat memberikan pengalaman mengenai ruang lingkup sumber daya manusia khususnya pada aspek kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja pegawai.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dibidang sumber daya manusia, khususnya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja pegawai.

3. Bagi perusahaan/instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah pegawai terkait dengan semangat kerja yang dipengaruhi adanya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Shinta Agustina dan Nanik Suryani (2016) yang berjudul Pengaruh kompensasi, komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru tidak tetap. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- 1. Model penelitian:** Dalam Penelitian terdahulu menggunakan alat analisis yaitu dengan uji asumsi klasik, uji, simultan (F), uji parsial (t), koefisien, determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2), sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model berpengaruh dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.
- 2. Variabel penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompensasi, komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik dan 1 variabel terikat yaitu semangat kerja, Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan 1 variabel terikat yaitu semangat kerja.

- 3. Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan 2 teknik pengumpulan data, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 teknik pengumpulan data.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.
- 5. Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran Semarang. Sedangkan penelitian ini dilakukan dikantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja Karyawan

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:96), semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Menurut Badriyah (2018:242), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik disebuah perusahaan.

Menurut Busro (2018:326), semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

b. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:97), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

1) Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3) Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran didalam pekerjaannya. Ini berarti ketekunan dan keyakinan penuh dalam penuh dalam dirinya.

4) Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:328), adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:

1) *Job security*

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser dan lain-lain. Pada dasarnya akan sangat bagus dalam rangka menjaga semangat kerja, mengingat hanya karyawan yang mempunyai semangat tinggi.

2) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kerjanya dapat berkembang akan dapat

mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4) Kepemimpinan

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5) Kompensasi, gaji, imbalan

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pada semangat kerjanya dan sebaliknya. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain.

d. Indikator Semangat Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018:325), ada beberapa indikator semangat kerja, yaitu :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Pemberian fasilitas

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.

3. Penempatan posisi yang tepat

Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.

4. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Rasa tanggung jawab

Kesetiaan atau loyalitas pada perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat dan

gairah kerja. Adapun caranya dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk ikut serta dalam pembelian saham perusahaan yang bersangkutan dan lain sebagainya.

6. Jaminan hari tua (pensiun)

Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.

7. Suasana kerja

Memberikan santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan tiap hari.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendirian. Tidak ada satupun manusia didunia ini yang dapat hidup tanpa tergantung ataupun memerlukan bantuan orang lain. Manusia selalu hidup berkelompok, bersuku-suku hingga berbangsa-bangsa. Oleh karena itu konsekuensinya setiap individu harus dapat beradaptasi dengan kelompok, agar dapat diterima dan merasa aman serta nyaman didalamnya. Untuk menjadi orang yang diterima orang lain, diperlukan usaha-usaha tertentu untuk mencuri hati orang lain tersebut. Hal ini merupakan arah seseorang untuk dapat menjadi kepemimpinan dari kelompoknya.

Menurut Sutikno (2014:16), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Menurut Fahmi (2017:15), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Samsuddin (2018:36), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyalurkan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Badeni (2013:135), Prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan sangat mendasar yang dipegang dan dilakukan oleh seorang pemimpin, diantaranya:

- 1) Kepemimpinan bukan sekadar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi.
- 2) Perilaku dan tindakan bisa dicontoh oleh bawahan.

- 3) Kepemimpinan dapat dipelajari sebab memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan.
- 4) Pemimpin bukan seorang yang berada dipuncak hierarki suatu berada ditengah-tengah bawahan sebab dia harus memberikan support pada bawahan dan menjadi motivator.
- 5) Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.
- 6) Pemimpin memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.

c. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Samsuddin (2018:46), ada enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Otokratis

Yaitu seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi yang tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.

2) Tipe Militeristis

Yaitu orang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang tergantung pada

pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan dan sukar menerima kritikan dari bawahan.

3) Tipe Paternalistis

Yaitu seorang pemimpin yang menganggap sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.

4) Tipe Kharismatis

Hingga kini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, suka sering dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural power*).

5) Tipe *Laissez Faire*

Yaitu seorang yang bersifat dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering

melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional dan seorang pemimpin yang memiliki peranan pasif serta membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

6) Tipe Demoraktis

Yaitu tipe yang bersifat dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia didunia. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan berkepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin dan para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Siswandi (2011:127), Berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, meliputi :

1) Sistem nilai yang berlaku dan diyakini

Setiap individu mulai dari kecil sampai dewasa ditanamkan berbagai nilai oleh orang tua, keluarga, guru dan lingkungan sekitar dan berbagai nilai dapat bersifat holistic dan non holistic. Nilai holistic dan non holistic akan membentuk keyakinan spesifik bagi para pemimpin perusahaan dan keyakinan spesifik ini juga akan membentuk perilaku spesifik yang akan tercermin pada gaya

kepemimpinannya.

2) Kemampuan kognisi

Kemampuan kognisi meliputi kecerdasan dan kecekatan didalam memahami dan menghayati sesuatu.

3) Latar belakang pendidikan

Setiap orang mempunyai latar belakang pendidikan yang dilaluinya. Tahapan pendidikan yang dilalui oleh seseorang akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, dalam mengkaji gaya kepemimpinan maka sebaiknya perlu diperhatikan pula latar belakang pendidikannya.

4) Derajat ketergantungan

Ketergantungan pemimpin akan sangat berpengaruh kepada gaya kepemimpinan seseorang di dalam perusahaan. Semakin tergantung seseorang kepada perusahaan maka akan semakin hati-hati orang tersebut didalam mengelola perusahaan.

5) Kebutuhan

Kebutuhan seseorang akan menentukan pola tindakan yang akan dilakukannya sehingga jika dikaitkan dengan kepemimpinan maka gaya kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada pada dirinya.

6) Dorongan

Dorongan yang ada pada diri seseorang akan mempengaruhi perilaku seseorang, dorongan yang semakin kuat akan berpengaruh kepada gaya dan kinerja seorang pemimpin.

7) Kepribadian

Kepribadian berkaitan dengan pembawaan lahir yang dibentuk oleh lingkungan yang kuat sehingga berpengaruh kepada kepribadian seseorang.

8) Pengaruh bawahan

Karakteristik bawahan akan memberikan pengaruh kepada gaya kepemimpinan seseorang bawahan yang sering membandel dan memberontak serta patuh akan diperlakukan berbeda oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif umumnya akan bertindak berdasarkan pertimbangan situasional.

9) Sifat dan jenis tugas (pekerjaan)

Sifat dan jenis tugas (pekerjaan) akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin yang sering berhadapan dengan tugas (pekerjaan) yang banyak dan sulit umumnya akan bertindak proaktif dan cekatan.

10) Dukungan manajemen

Manajemen yang menerapkan sistem penghargaan yang baik akan mempengaruhi kinerja bawahan dan pimpinan. Pemimpin perusahaan akan mematuhi secara ketat peraturan perusahaan hanya jika iklim manajerial perusahaan sejalan dengan gaya situasi lingkungan yang relevan dan kondusif.

11) Budaya organisasi

Setiap perusahaan mempunyai budaya (kebiasaan) yang tidak tertulis tetapi diakui dan dirasakan keberadaannya di dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang sehat akan memunculkan pemimpin yang terbuka, cekatan, responsif terhadap lingkungan serta berkinerja tinggi sedangkan budaya organisasi yang kurang sehat dapat membuat gaya kepemimpinan sebaliknya.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsuddin (2018:42), Indikator kepemimpinan terdiri atas:

- 1) Instruksi (*telling*), dengan indikator
 - a. Jenis instruksi yang diberikan
 - b. Frekuensi instruksi
- 2) Menjual ide (*selling*), dengan indikator
 - a. Penjelasan keputusan dari pimpinan
 - b. Memberikan kesempatan bawahan untuk bertanya
- 3) Partisipasi (*participating*), dengan indikator
 - a. Komunikasi dua arah
 - b. Saling bertukar ide
- 4) Delegasi (*delegating*), dengan indikator
 - a. Tugas yang didelegasikan
 - b. Pertanggungjawaban dari bawahan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Widiana (2015:27), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Farida dan Hartono (2016 :10), lingkungan kerja adalah “keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya”.

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2015:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara

langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2) Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian ini bisa diuraikan sebagai berikut:

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 karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang didapat 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 antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja dan metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan

mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai dengan mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *accoustical privary*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan *accountical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan

suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Flustasi

Flustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positif adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehkannya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:51), adapun indikator lingkungan kerja adalah:

1) Penerangan

Penerapan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang.

2) Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangnya yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan

sebaik-baiknya.

4) Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5) Suara/kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan disuatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

6) Keamanan

Keamanan adalah barang-barang yang menjadi menjadi milik pegawai pada saat pegawai tertentu berada dalam lingkungan kantor. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi keamanan kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut Wukir (2013:84), kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Badriyah (2018:154), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Afandi (2018:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi pegawai kepada organisasi, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

b. Jenis Pemberian Kompensasi

Menurut Ganyang (2018:95), kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara umum dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang. Waktu pembayaran kompensasi finansial dapat dilakukan dengan dua cara:

a) Kompensasi langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung baik dalam bentuk gaji, upah maupun insentif

a. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.

b. Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.

c. Insentif adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan karyawan tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

b) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jauh tempo atau pada saat tertentu. Kompensasi tidak langsung antara lain berupa asuransi, pensiun, tunjangan dan jaminan langsung.

2) Kompensasi bukan finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tidak dalam bentuk uang. Bentuk kompensasi bukan finansial antara lain

jenjang karier, fasilitas yang mendukung, rekan kerja yang menyenangkan, waktu kerja yang lebih fleksibel, pembagian kerja yang adil, kondisi kerja yang kondusif, pujian dan penghargaan serta pengakuan terhadap karya karyawan.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Ganyang (2018:97), kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Merekrut karyawan kompeten

Dalam hubungan dengan upaya rekrutmen karyawan, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa kompensasi yang layak akan menstimuli orang yang memiliki spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk datang melamar pada waktu yang tepat, jumlah yang tepat, sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan.

2) Mempertahankan loyalitas karyawan

Kompensasi yang layak diharapkan dapat memotivasi karyawan potensial yang sekarang sedang bekerja diperusahaan menjadi karyawan yang loyal, sehingga tingkat perputaran karyawan rendah.

3) Meningkatkan produktivitas kerja

Perusahaan berharap dengan memberikan kompensasi yang layak akan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan produktivitas kerja dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya secara optimal.

4) Memenuhi kewajiban secara hukum

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai salah satu wujud pelaksanaan kewajiban yang dituntut oleh undang-undang.

5) Mengurangi pengaruh serikat pekerja

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat diminimalkan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

6) Menjamin keadilan

Kompensasi merupakan suatu sarana untuk memberikan keadilan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya masing-masing. Keadilan ini juga terwujud saat dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

7) Wujud ikatan kerja sama antar karyawan dan perusahaan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memperkuat kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Karyawan memerlukan kompensasi tertentu dari perusahaan, dan perusahaan memerlukan hasil kerja karyawan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ganyang (2018:99), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1) Jumlah permintaan dan penawaran karyawan

Jika jumlah orang yang melamar pekerjaan sangat banyak, sementara jumlah lowongan kerja yang tersedia hanya sedikit, perusahaan

sering menetapkan jumlah kompensasi yang relatif rendah. Hal ini dilakukan bahwa kompensasi yang rendah saja akan menarik minat calon karyawan yang jumlahnya banyak dan perusahaan hanya menerima karyawan yang tersedia dibayar murah.

2) Tingkat produktivitas kerja

Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasinya.

3) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan tertentu menuntut perusahaan untuk memberikan kompensasi yang tinggi. Kompensasi yang tinggi sering diberikan terhadap pekerjaan yang lebih mengutamakan keahlian dari karyawan, pekerjaan yang cukup berbahaya, pekerjaan yang lokasinya jauh, dan pekerjaan yang berbahaya.

4) Jabatan karyawan

Pada umumnya semakin tinggi jabatan seorang karyawan akan semakin tinggi juga kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

5) Tingkat pendidikan

Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, peluang untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi menjadi lebih terbuka.

6) Pengalaman kerja

Semakin banyak pengalaman seorang karyawan, peluang untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi menjadi lebih terbuka, dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman.

7) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika perusahaan memiliki kemampuan tinggi membayar kompensasi yang disertai kesediaan untuk membayarnya maka jumlah kompensasi akan tinggi. Jika perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membayar kompensasi yang tinggi dan tidak bersedia membayar kompensasi yang tinggi, maka jumlah kompensasi akan rendah.

8) Biaya hidup karyawan

Biaya hidup karyawan yang tinggi di daerah tertentu misalnya di perkotaan dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang tinggi juga.

9) Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi. Perusahaan harus memenuhi peraturan pemerintah dalam pemberian kompensasi.

10) Serikat pekerja

Keberadaan serikat pekerja penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan. Jika besarnya kompensasi dirasakan kurang layak, pada umumnya serikat pekerja menyampaikan inspirasi dengan berbagai cara.

11) Kondisi ekonomi nasional

Kondisi ekonomi nasional yang sedang maju akan berpengaruh kepada karyawan yang tinggi. Sebaliknya jika kondisi ekonomi nasional sedang lesu maka kompensasi relatif rendah. Hal ini pula yang menyebabkan kompensasi di negara-negara maju lebih tinggi dari pada negara-negara berkembang.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194), indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi finansial di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atas akses ke pesawat

perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi finansial, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Val Kinjerski and Berna J. Skrypnek (2006)	<i>Creating organizational conditions that foster employee spirit at work</i>	<i>Employee attitudes Leadership Organizational integrity;</i>	<i>Spirit at work</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that: This study provides leaders and organizations with a set of organizational conditions (as identified by employees with high spirit at work) which may promote spirit at work. The importance of these organizational factors in contributing to spirit at work must be verified with a larger, representative sample. Future research is needed to explore the relationships among, these organizational features, and to investigate whether some of the organizational conditions are antecedents of spirit at work, whereas, others (such as sense of community) may be outcomes of spirit at work.</i>

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
2	Shinta Agustina dan Nanik Suryani (2016)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap semangat kerja guru Tidak tetap	Kompensasi Komunikasi dalam organisasi Lingkungan kerja fisik	Semangat kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru tidak tetap.
3	Diana Rahmawati & Sudarmi (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto dan Steak Gerai Purwokerto	Kompensasi Kepemimpinan Lingkungan kerja	Semangat kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti secara bersama-sama terhadap semangat kerja
4	Awaludin Fikri (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero)	Pengembangan karir Motivasi kerja	Semangat kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai
5	Passagorn Tevichapong (2018)	<i>Impact of Individual Spirit at Work on Performance, Citizenship Behavior, and Turnover Propensity among Employees Working for</i>	<i>Citizenship Behavior Turnover Propensity Employees Working</i>	<i>Spirit at Work</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that : The result of SEM analysis indicates that job satisfaction fully mediates the relationship between SAW and OCB, turnover intention, but not with in-role performance.</i>

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
		<i>For-profit and Nonprofit Organizations: Mediating Effects of Job Satisfaction and Life Satisfaction</i>				<i>whereas life satisfaction fully mediates the relationship between SAW and in-role performance, turnover intention, but not with OCB. Additionally, there are different findings in multi-group invariance models. The implications of these findings are discussed.</i>
6	Eko Murtisaputra & Sri Langgeng Ratnasari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Lingkungan kerja Insentif Komunikasi Senioritas	Semangat kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), komunikasi (X3), dan senioritas (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja
7	Igor Suryanto, Maswardi .M.Amin and 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>	<i>Compensation Work Motivation</i>	<i>Spirit at work</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that :</i> - <i>There is significant effect of compensation to teachers' spirit at work</i> - <i>There is significant effect between work motivation to teacher's spirit at work</i> - <i>There is significant effect of compensation and work motivation against elementary school teachers' spirit at work</i>

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
8	Ni Made Diah Malini Cahyani & Ni Wayan Mujiati (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	Lingkungan kerja Motivasi Kompensasi	Semangat kerja	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra.
9	Agus Sulistyono, Azis Fathoni, S.E.MM & Leonardo Budi H. SE.MM (2018)	<i>Leadership Effect, Motivation, And Work Environment On Employee Performance In Pt Pos Indonesia (Study Case At Semarang Spp Office)</i>	<i>Leadership Effect, Motivation and Work Environment.</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>The results showed that : - There is significant effect of Leadership Effect to Employee Environment - There is significant effect Motivation to Employee Environment - There is significant effect Work Environment to Employee Environment</i>
10	Dinar Safitri Amelia (2014)	<i>Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In TPKS</i>	<i>Compensation and Company Giving Satisfaction</i>	<i>Employee Morale</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>The result showed that Simultaneously Compensation and Company Giving Satisfaction Affect to Employee Morale in TPKS</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

2. Kerangka Konseptual

Menurut Sujarweni (2014:60), kerangka konseptual diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian kalau mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis yang dapat diuji. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen).

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Semangat kerja

Menurut Kaswan (2017:189), semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi cerminan sikap atau kondisi mental seseorang atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, komperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Pentingnya semangat kerja dalam kesuksesan tim/kepemimpinan tergantung pada ukuran, peralatan, pengalaman dan semangat bernilailebih dari perpaduan unsur semua unsur yang lain. semangat kerja sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, kepimpinan dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja memadukan semua perasaan ental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

2. Hubungan Lingkungan kerja dengan Semangat kerja

Menurut Busro (2018:326-327), lingkungan kerja kantor yang menggairahkan akan mampu meningkatkan semangat kerja dibandingkan lingkungan kerja kantor yang kumuh, tidak tertata dan tidak kondusif. Ketegangan dalam lingkungan kerja memberi rasa segan bagi pegawai untuk dapat ke tempat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang

menyenangkan memberi rasa segan bagi pegawai untuk membolos. Lingkungan kerja disini dapat diartikan sebagai lingkungan fisik yang bersih, rapi, seri, akan mampu meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang harmois, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentimen, tidak saling mencemooh dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan atau baper, akan mampu meningkatkan semangat kerja.

3. Hubungan Kompensasi dengan Semangat kerja

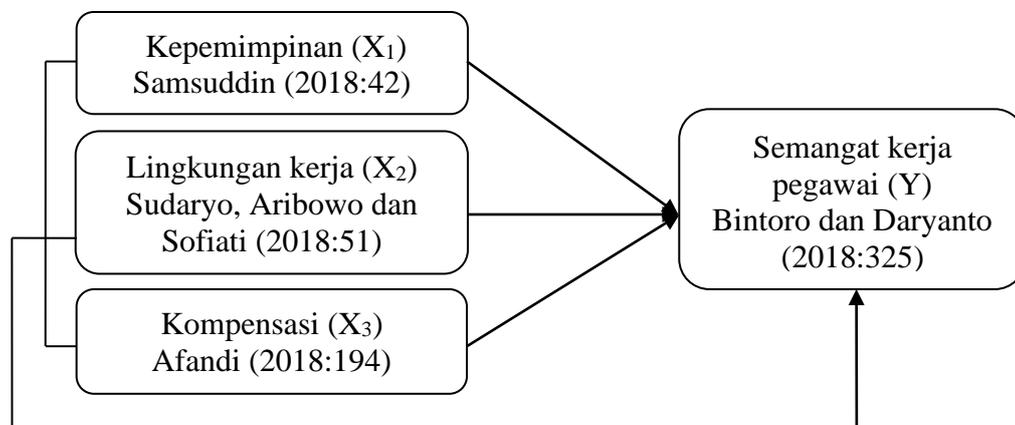
Menurut Kadarisma (2013:12), masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para pegawainya. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah sesuatu yang sederhana, tetapi cukup kompleks, sehingga setiap organisasi hendaknya mempunyai pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat.

4. Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi dengan Semangat kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:94-99-102), kepemimpinan yang bijak adalah pimpinan yang mau mengakui hasil pekerjaan pegawainya. Pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kadang ingin mendapat pengakuan, maka dari itu pujian dan sanjungan sangat dibutuhkan oleh mereka. upaya lain untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja adalah

melalui susunan lingkungan kerja yang membuat pegawai betah. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak usaha yang tidak memperhatikan upaya ini. pemberian kompensasi yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu instansi mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi (balas jasa) atas tenaga waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan/instansi. Ketidacocokkannya dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang buruk dan kompensasi yang terlalu rendah akan menyebabkan semangat kerja akan menurun. Penyebab dari turunnya semangat kerja tersebut disebabkan karena ketidakpuasan dari para pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

H4 = Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:6), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja.

b. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian: Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
2. Waktu penelitian bulan Juni 2020 sampai dengan April 2021.

Tabel 3.1 Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun									
		Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Apr
		2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2021	2021	2021
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Perbaikan/Acc Proposal										
5	Pengolahan Data										
6	Penyusunan Skripsi										
7	Bimbingan Skripsi										
8	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2014:65), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sujarweni (2014:65), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang digunakan untuk penelitian. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 40 orang, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dari 40 sampel penelitian tersebut Camat tidak termasuk dalam sampel penelitian.

d. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2014:86), adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan hubungannya, variabel dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*Independent*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3).

b. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah semangat kerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Sujarweni (2014:87), definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Dalam penelitian ini, operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan (X^1)	Kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain Sumber : Samsuddin (2018:36)	1. Instruksi 2. Ide 3. Partisipasi 4. Delegasi Sumber : Samsuddin (2018:42)	1. Jenis instruksi yang diberikan 2. Memberikan kesempatan bawahan untuk bertanya 3. Saling bertukar ide 4. Pertanggung jawab dari bawahan Sumber : Samsuddin (2018:42)	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
2.	Lingkungan Kerja (X^2)	Lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal Sumber : Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018:47)	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran udara 5. Suara/kebisingan 6. Keamanan Sumber : Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018:51)	1. Cahaya ruangan kerja 2. Dinding ruangan 3. Kamar kecil 4. Suhu dan kelembaban udara 5. Bunyi musik atau sebagainya 6. Pengawasan kendaraan Sumber : Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018:51)	Likert
3.	Kompensasi (X^3)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Sumber : Afandi (2018:191)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber : Afandi (2018:194)	1. Tarif bayaran 2. Tambahan diluar gaji atau upah 3. Pemberian asuransi dan pension 4. Peralatan kerja yang diterima Sumber : Afandi (2018:194)	Likert
4.	Semangat Kerja (Y)	Perwujudan moral kerja yang tinggi bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja Sumber : Bintoro dan Daryanto (2017:96)	1. Gaji yang cukup 2. Pemberian fasilitas 3. Penempatan posisi yang tepat 4. Kesempatan untuk maju 5. Rasa tanggung jawab 6. Jaminan masa tua (pension) 7. Suasana kerja Sumber : Bintoro (2017:96)	1. Jumlah uang yang mampu dibayarkan 2. Menyediakan tempat beribadah dsb 3. Sesuai dengan keterampilan 4. Kesetiaan karyawan 5. Memperhatikan rasa aman menghadapi masa depan 6. Suasana santai bagi karyawan Sumber : bintoro (2017:100-1)	Likert

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sujarweni (2014:39), jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei, data-data yang diperoleh dari kuisisioner dilapangan diolah menjadi angka-angka. Kemudian angka-angka tersebut diolah menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

Menurut Sujarweni (2014:73), sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui wawancara dan kuisisioner.
2. Data sekunder adalah data pendukung dari data yang diperoleh melalui studi dokumentasi pada perusahaan yang diteliti dan studi pustaka melalui buku-buku manajemen yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2014:74-75), teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan tiga cara yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Dalam penelitian ini dilakukan pegawai kepada pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Kuisisioner (*Quesioner*)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan dalam kuisisioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi serta memperoleh data yang berkaitan dengan semangat kerja.

3. Dokumentasi

Peneliti membaca literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Rusiadi *et. al* 2014). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor

tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam dalam (Rusiadi *et. al* 2014).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 Sugiyono dalam (Rusiadi *et. al* 2014). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada Umar, 2008 dalam (Rusiadi *et. al* 2014). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali, 2016:47).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut Noor (2015:47), uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk

menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal balik secara multivariat maupun univariat. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Noor (2015:63), uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat/tinggi. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *VIF* (dari output komputer program SPSS for Windows 11.0). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 ($> 0,1$) dan *VIF* yang kurang dari 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Noor (2015:64), uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (*SRESID*). Dapat dilihat bahwa pada model bersifat homoskedastik, tidak terdapat masalah heterokedastisitas, dimana peningkatan nilai variabel dependen pada sumbu X diikuti dengan peningkatan residual.

3. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) dengan variabel dependen (semangat kerja). Perhitungan akan dilakukan dengan

bantuan program *SPSS for Windows*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Semangat kerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan kerja
- X₃ = Kompensasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Prediktor
- ε = *Error Term*/ Tingkat Kesalahan

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Statistical Product and Service and service Solution* (SPSS Versi 23.0).

a. Uji Pengaruh Serempak Simultan (Uji F)

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-r^2)/(N-K-1)}$$

Dimana:

- R² = Koefisien Korelasi Ganda
- K = Jumlah Variabel Independent
- N = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Rumus menghitung Uji t yaitu:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Bentuk pengujian adalah :

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

Terima H_a , apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$ 5%

Tolak H_0 , apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ 5%

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

Tolak Ho, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau sig > a 5%

Terima Ha, apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau sig < a 5%

c. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ho : $\beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\beta_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

Tolak Ho, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau sig > a 5%

Terima Ha, apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau sig < a 5%

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Menurut Rusiadi, *et,all* (2014:131) “Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat”. Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam variabel model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka (R^2) akan

meningkat, tidak peduli apakah penelitian ini menggunakan Adjusted R^2 seperti yang banyak dianjurkan peneliti. Berikut rumusnya:

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Secara geografis Kecamatan Sunggal berada di Kabupaten Deli Serdang. Terletak pada dan batas administratif wilayah Kecamatan Sunggal berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kota Binjai. Kecamatan Sunggal merupakan salah satu daerah penyangga terhadap kebutuhan ekonomi Kota Medan dan Kota Binjai, dan juga merupakan wilayah hinterland yang berbatasan langsung dengan Kota Medan dan Kota Binjai. Adapun mengenai batas administrasi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Hamparan Perak dan Kecamatan Labuhan Deli.
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pancur Batu dan Kecamatan Kutalimbaru.
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal dan Medan Helvetia.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Binjai dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

Luas wilayah Kecamatan Sunggal adalah 92,52 Km² yang terdiri dari 17 desa dan 162 dusun dengan ibukota kecamatan adalah Desa Sei Semayang. Desa yang memiliki luas wilayah administratif terbesar adalah Desa Mulioorejo

memiliki luas 12,40 Km² atau 13,41% terhadap luas Kecamatan Sunggal, sedangkan kecamatan dengan luas terkecil adalah Desa Lalang yang memiliki luas 1,54 Km² atau 1,67% dari luas Kecamatan Sunggal.

a) Visi dan Misi Kantor Camat Kabupaten Deli Serdang

Visi Kecamatan Sunggal adalah, “Mewujudkan Kecamatan Sunggal sebagai wilayah yang mampu meningkatkan gerak/langkah Pembangunan disegala sektor guna mensejajarkan diri dengan wilayah yang berbatasan langsung dengan Kecamatan Sunggal (Kota Medan dan Kota Binjai)”.

Misi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah.
2. Meningkatkan sifat kegotongroyongan masyarakat guna membangun wilayah/lingkungan tempat tinggalnya.
3. Membangun, meningkatkan dan memelihara Sarana dan Prasarana dalam penyelenggaraan Pemerintahan.
4. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terutama dalam bidang Administrasi Pemerintahan.

b) Struktur Organisasi Kantor Camat Kabupaten Deli Serdang

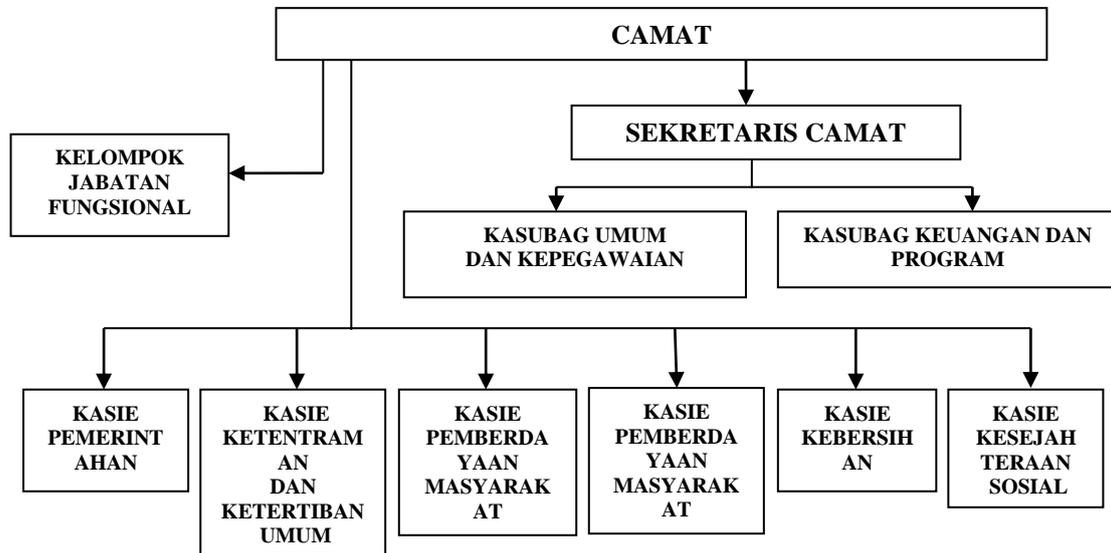
Struktur organisasi perusahaan merupakan sebuah susunan komponen atau unit-unit kinerja dalam suatu organisasi yang ada di masyarakat.

Dengan adanya struktur organisasi maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan berlangsung.

Untuk mengetahui apakah kegiatan usaha perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, salah satu caranya dapat dilihat dari struktur

organisasi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Sunggal



Berdasarkan struktur organisasi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang maka dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi dari setiap masing-masing divisi jabatan sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

1. Camat

Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tuga umum pemerinyahan.

2. Sekretaris Kecamatan

Membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

3. Sub Bagian Keuangan Program

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian dilingkungan Kecamatan.

5. Kasie Pemerintahan

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, huku dan perundang-undangan, perimbangan keuangan daerah dan pasilitasi penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan serta melaksanakan tugas tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

6. Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

7. Kasie Pemberdayaan Masyarakat

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan kebijakan dan palaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat.

8. Kasie Kebersihan

Membantu Camat dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan keadaan sekitar Kantor Camat agar selalu terlihat bersih dan nyaman serta tidak mengganggu kenyamanan karyawan yang berkerja.

9. Kasie Kesejahteraan Sosial

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.

b. Fungsi

1. Camat

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Membina penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan.
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan.
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa/Kelurahan.

2. Sekretaris Kecamatan

- a. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan ketata usahaan.

- b. Penyelenggaraan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan.
 - c. Penetapan penyusunan kegiatan dan pengendalian Kecamatan.
 - d. Penetapan pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan.
 - e. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana di lingkungan Kecamatan.
 - f. Penyelenggaraan informasi dan kehumasan.
 - g. Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan.
 - h. Pengkoordinasian administrasi pelayanan publik dibidang penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah Kecamatan.
 - i. Fasilitasi penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
 - j. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemerintah, Pemerintah Propinsi dan instansi terkait dibidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan.
3. Sub Bagian Keuangan dan Program
- a. Pelaksanaan penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan daerah diwilayah kecamatan.
 - b. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja kecamatan.
 - c. Pengkoordinasian rencana dan program kegiatan Prerangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan.

- d. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan.
 - e. Pelaksanaan penyusunan rencasna strategis kecamatan.
 - f. Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas.
 - g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta peleporan peleksanaan tugas.
 - h. Fasilitasi pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan.
 - i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
 - j. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dengan sub unit kerja lain di lingkukngan Kecamatan.
4. Sub Bagian Ketentraman dan Ketertiban Umum
- a. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pemerintahan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati di wilayah Kecamatan.
 - b. Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta serta bantuan pelaksanaan operasional Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati.

- c. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas.
 - d. Pelaksanaan fasilitasi dan koodinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan peraturan daerah dengan instansi terkait.
 - e. Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan PEMILU dengan instansi terkait.
 - f. Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian dan ketentraman dan ketrtiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
 - g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
 - h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas nya.
 - i. Pelaksanaan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan instansi terkait lainnya.
5. Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat.
 - b. Pelaksanaan pemberian perijinan penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian pengkoordinasian di bidang pertanian, kehutanan, perkebunan, peternakan dan perikanan.
 - c. Peleksanaan pemberiaan perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian di bidang pertambangan dan energi.

- d. Pelaksanaan fasilitasi, pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera.
 - e. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang perdagangan, perkoperasian dan perekonomian masyarakat.
 - f. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan serta pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang kesehatan.
 - g. Pelaksanaan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
 - h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dengan ketentuan yang berlaku.
 - i. Pelaksanaan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
6. Sub Bagian Kebersihan
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pengelolaan dan pemeliharaan prasarana umum.
 - b. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang penataan ruang dan permukiman.
 - c. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang jalan, jembatan dan pengairan.

- d. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian pengumpulan data di bidang perhubungan serta pos dan telekomunikasi.
 - e. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan, penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang lingkungan hidup.
 - f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
 - g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
 - h. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
7. Sub Bagian Kesejahteraan Sosial
- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.
 - b. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
 - c. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang pendidikan, budaya dan pariwisata.
 - d. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang kesejahteraan sosial.
 - e. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang pemuda dan olahraga.

- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
- h. Pelaksanaan koordinasi sosial dan budaya dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.

c) Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Dari kuisisioner yang disebar maka diperoleh hasil karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	19	47,5 %
2.	Perempuan	21	52,5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak bekerja di Kantor Camat Sunggal adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 responden (52,5%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (47,5%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA	19	47,5 %
2	D3	3	7,5 %
4	S1	18	45 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yang berjumlah 19 responden (47,5%), pendidikan D3 berjumlah 3 responden (7,5%) dan pendidikan S1 berjumlah 18 responden (45%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	18 s.d 25 Tahun	5	12,5 %
2	26 s.d 30 Tahun	15	37,5 %
3	31 s.d 40 Tahun	12	30 %
4	> 40 Tahun	8	20 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak pada Kantor Camat Sunggal adalah yang berusia 31-40 tahun. Usia 31-40 tahun merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	1-10 Tahun	22	55 %
2	11-20 Tahun	16	40 %
3	>20 Tahun	2	5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan table 4.4 menunjukkan bahwa, 22 responden atau sebanyak 50% mempunyai masa kerja 1-10 tahun, dimana mayoritas dari

para pegawai berada pada masa kerja yang produktif di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, yaitu:

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

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

Tabel 4.5 Pimpinan sudah memberikan instruksi secara rinci kepada pegawai tentang cara melaksanakan tugas (X1.1)

		Pernyataan X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	10	35,1	35,1	56,1
	Sangat Setuju	18	43,9	43,9	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1053			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 18 responden (43,9%), jawaban setuju 10 responden (35,1%) , jawaban ragu-ragu 7 responden (12,3%),

jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,1053. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.1 dikatakan baik.

Tabel 4.6 Pimpinan saya sudah memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera (X1.2)

Pernyataan X1.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	7	15,8	15,8	22,8
	Setuju	10	36,8	36,8	59,6
	Sangat Setuju	16	40,4	40,4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0877			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (40,4%), jawaban setuju 10 responden (36,8%) , jawaban ragu-ragu 7 responden (15,8%), jawaban tidak setuju 5 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0877. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.2 dikatakan baik.

Tabel 4.7 Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.3)

Pernyataan X1.3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Ragu-Ragu	3	21,1	21,1	24,6
	Setuju	13	31,6	31,6	56,1
	Sangat Setuju	22	43,9	43,9	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1579			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 22 responden (43,9%), jawaban setuju 13 responden (31,6%) , jawaban ragu-ragu 3 responden (21,1%),

jawaban tidak setuju 2 responden (3,5%) dan jawaban sangat tidak setuju 0 responden (0,0%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,1579. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.3 dikatakan baik.

Tabel 4.8 Pimpinan saya mudah untuk menerima ide dan saran dari pegawainya (X1.4)

Pernyataan X1.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	7	10,5	10,5	21,1
	Setuju	10	38,6	40,4	61,4
	Sangat Setuju	17	40,4	38,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 17 responden (40,4%), jawaban setuju 10 responden (38,6%) , jawaban ragu-ragu 7 responden (10,5%), jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.4 dikatakan baik.

Tabel 4.9 Pimpinan saya memberikan kelonggaran kepada pegawainya dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan tugas (X1.5)

Pernyataan X1.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	7	10,5	10,5	21,1
	Setuju	12	35,1	43,9	64,9
	Sangat Setuju	15	43,9	35,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9825			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (43,9%), jawaban setuju 12 responden (35,1%), jawaban ragu-ragu 7 responden (10,5%),

jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,9825. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.5 dikatakan baik.

Tabel 4.10 Pimpinan saya mau ikut berpartisipasi bersama dalam upaya menyelesaikan tugas (X1.6)

Pernyataan X1.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	4	3,5	3,5	5,3
	Setuju	15	43,9	43,9	49,1
	Sangat Setuju	19	50,9	50,9	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4386			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (50,9%), jawaban setuju 15 responden (43,9%), jawaban ragu-ragu 4 responden (3,5%), jawaban tidak setuju 2 responden (1,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 0 responden (0,0%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,4386. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.6 dikatakan baik.

Tabel 4.11 Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai (X1.7)

Pernyataan X1.7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	6	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	26	45,6	45,6	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (33,3%), jawaban setuju 26 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3 %), jawaban tidak setuju 6 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.7 dikatakan baik.

Tabel 4.12 Pimpinan saya memberikan kepercayaan kemampuan pegawainya untuk melakukan tugas dengan baik (X1.8)

Pernyataan X1.8					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	17,5
	Setuju	12	24,6	57,9	75,4
	Sangat Setuju	16	57,9	24,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (57,9%), jawaban setuju 12 responden (24,6%), jawaban ragu-ragu 8 responden (14,0%), jawaban tidak setuju 3 responden (1,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X1.8 dikatakan baik.

Tabel 4.13 Lingkungan kerja pegawai tertata dengan rapi(X2.1)

Pernyataan X2.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	5,3
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	15,8
	Setuju	9	33,3	33,3	49,1
	Sangat Setuju	22	50,9	50,9	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2807			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 22 responden (50,9%), jawaban setuju 9 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 6

responden (10,5%), jawaban tidak setuju 2 responden (3,5%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,2807. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.1 dikatakan baik.

Tabel 4.14 Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor (X2.2)

Pernyataan X2.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	10	21,1	21,1	31,6
	Setuju	15	50,9	50,9	82,5
	Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7368			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 7 responden (17,5%), jawaban setuju 15 responden (50,9%), jawaban ragu-ragu 10 responden (21,1%), jawaban tidak setuju 5 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7368. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.2 dikatakan baik.

Tabel 4.15 Warna dinding yang digunakan mampu membuat pegawai nyaman (X2.3)

Pernyataan X2.3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	9	28,1	28,1	36,8
	Setuju	22	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	6	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7018			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 6 responden (17,5%), jawaban setuju 22 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 9 responden

(28,1%), jawaban tidak setuju 2 responden (7.1%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7018. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.3 dikatakan baik.

Tabel 4.16 Desain warna diruangan pegawai membuat pegawai merasa semangat dalam bekerja (X2.4)

Pernyataan X2.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	26	40,4	40,4	63,2
	Sangat Setuju	20	36,8	36,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 20 responden (36,8%), jawaban setuju 26 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 7 responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (7.0%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.4 dikatakan baik.

Tabel 4.17 Kebersihan dilingkungan kantor sudah dikelola dengan baik (X2.5)

Pernyataan X2.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	2	1,8	1,8	7,0
	Ragu-Ragu	8	10,5	10,5	17,5
	Setuju	15	47,4	47,4	64,9
	Sangat Setuju	12	35,1	35,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0526			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 12 responden (35,1%), jawaban setuju 15 responden (47,4%), jawaban ragu-ragu 8

responden (10,5%), jawaban tidak setuju 2 responden (1,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,0526. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.5 dikatakan baik.

Tabel 4.18 Kebersihan diruangan kerja sudah cukup baik (X2.6)

Pernyataan X2.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	12,3
	Ragu-Ragu	4	7,0	7,0	19,3
	Setuju	10	33,3	33,3	52,6
	Sangat Setuju	19	47,4	47,4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1053			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (47,4%), jawaban setuju 10 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (7,0%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,1053. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.6 dikatakan baik.

Tabel 4.19 Suhu udara diruangan kerja pegawai sejuk (X2.7)

Pernyataan X2.7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	16	40,4	40,4	61,4
	Sangat Setuju	11	38,6	38,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0702			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 11 responden (38,6%), jawaban setuju 16 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 4

responden (7,0%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,1053. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.7 dikatakan baik.

Tabel 4.20 Sirkulasi udara diruangan kerja sudah cukup baik (X2.8)

Pernyataan X2.8					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	8	12,3	12,3	15,8
	Ragu-Ragu	7	8,8	8,8	24,6
	Setuju	26	43,9	43,9	68,4
	Sangat Setuju	19	31,6	31,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8772			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (31,6%), jawaban setuju 26 responden (43,9%), jawaban ragu-ragu 7 responden (8,8%), jawaban tidak setuju 8 responden (12,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,8772. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.8 dikatakan baik.

Tabel 4.21 Tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan kerja (X2.9)

Pernyataan X2.9					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	7	15,8	15,8	22,8
	Setuju	11	36,8	36,8	59,6
	Sangat Setuju	15	40,4	40,4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0877			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.21 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (40,4%), jawaban setuju 11 responden (36,8%), jawaban ragu-ragu 7 responden (15,8%),

jawaban tidak setuju 5 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0877. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.9 dikatakan baik.

Tabel 4.22 Dengan adanya musik yang diputar dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja (X2.10)

Pernyataan X2.10					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	3	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	17,5
	Setuju	15	57,9	57,9	75,4
	Sangat Setuju	12	24,6	24,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.22 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 12 responden (24,6%), jawaban setuju 15 responden (57,9%), jawaban ragu-ragu 8 responden (14,0%), jawaban tidak setuju 3 responden (1,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.10 dikatakan baik.

Tabel 4.23 Keamanan ditempat kerja mampu membuat saya nyaman (X2.11)

Pernyataan X2.11					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	7,0
	Ragu-Ragu	7	15,8	15,8	22,8
	Setuju	11	36,8	36,8	59,6
	Sangat Setuju	15	40,4	40,4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0877			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.23 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (40,4%), jawaban setuju 11 responden (36,8%), jawaban ragu-ragu 7

responden (15,8%), jawaban tidak setuju 5 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0877. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.11 dikatakan baik.

Tabel 4.24 Tingkat keamanan dilingkungan kerja pegawai sangat tinggi (X2.12)

Pernyataan X2.12					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	6	28,1	28,1	36,8
	Setuju	22	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	9	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7018			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.24 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 9 responden (17,5%), jawaban setuju 22 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 6 responden (28,1%), jawaban tidak setuju 2 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7018. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X2.12 dikatakan baik.

Tabel 4.25 Berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai Pegawai menerima gaji dan upah (X3.1)

Pernyataan X3.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	11	35,1	35,1	57,9
	Sangat Setuju	15	42,1	42,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0702			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.25 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (42,1%), jawaban setuju 11 responden (35,1%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 5 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0702. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.1 dikatakan baik.

Tabel 4.26 Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini (X3.2)

Pernyataan X3.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	16	40,4	40,4	63,2
	Sangat Setuju	10	36,8	36,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.26 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (36,8%), jawaban setuju 16 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 7 responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.2 dikatakan baik.

Tabel 4.27 Gaji pokok yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (X3.3)

Pernyataan X3.3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	7	10,5	10,5	21,1
	Setuju	12	43,9	43,9	64,9
	Sangat Setuju	15	35,1	35,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9825			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.27 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (33,3%), jawaban setuju 16 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 5 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.3 dikatakan baik.

Tabel 4.28 Insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan (X3.4)

Pernyataan X3.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	12,3
	Ragu-Ragu	4	7,0	7,0	19,3
	Setuju	10	33,3	33,3	52,6
	Sangat Setuju	19	47,4	47,4	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1053			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.28 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (36,8%), jawaban setuju 16 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 7 responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.4 dikatakan baik.

Tabel 4.29 Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok (X3.5)

Pernyataan X3.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	6	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	26	45,6	45,6	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.29 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (35,1%), jawaban setuju 12 responden (43,9%), jawaban ragu-ragu 7

responden (10,5%), jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,9825. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.5 dikatakan baik.

Tabel 4.30 Intensif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan terhadap saya (X3.6)

Pernyataan X3.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	6	12,3	12,3	15,8
	Ragu-Ragu	7	8,8	8,8	24,6
	Setuju	26	43,9	43,9	68,4
	Sangat Setuju	19	31,6	31,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8772			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.30 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (47,7%), jawaban setuju 10 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (7,0%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,1053. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.6 dikatakan baik.

Tabel 4.31 Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh instansi (X3.7)

Pernyataan X1.7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	6	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	26	45,6	45,6	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.31 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (33,3%), jawaban setuju 26 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 6 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.7 dikatakan baik.

Tabel 4.32 Pemberian tunjangan membuat saya jadi lebih loyal terhadap instansi (X3.8)

Pernyataan X2.8					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	6	12,3	12,3	15,8
	Ragu-Ragu	7	8,8	8,8	24,6
	Setuju	26	43,9	43,9	68,4
	Sangat Setuju	19	31,6	31,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8772			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.32 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (31,6%), jawaban setuju 26 responden (43,9%), jawaban ragu-ragu 7 responden (8,8%), jawaban tidak setuju 6 responden (12,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,8772. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan X3.8 dikatakan baik.

Tabel 4.33 Gaji pokok yang pegawai terima cukup untuk mencukupi kehidupan sehari-hari (Y.1)

Pernyataan Y.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	10	35,1	35,1	57,9
	Sangat Setuju	16	42,1	42,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0702			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.33 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (42,1%), jawaban setuju 10 responden (35,1%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0702. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.1 dikatakan baik.

Tabel 4.34 Pegawai menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pegawai (Y.2)

Pernyataan Y.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	10	17,5	17,5	28,1
	Setuju	10	33,3	33,3	61,4
	Sangat Setuju	14	38,6	38,6	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9649			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.34 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 14 responden (38,6%), jawaban setuju 10 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 10 responden (17,5%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,9649. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.2 dikatakan baik.

Tabel 4.35 Pegawai menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pegawai (Y.3)

Pernyataan Y.3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,5
	Ragu-Ragu	11	36,8	36,8	40,4
	Setuju	16	42,1	42,1	82,5
	Sangat Setuju	11	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7193			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.35 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 11 responden (17,5%), jawaban setuju 16 responden (42,1%), jawaban ragu-ragu 11

responden (36,8%), jawaban tidak setuju 1 responden (1,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7193. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.3 dikatakan baik.

Tabel 4.36 Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja yang menunjang kinerja pegawai (Y.4)

Pernyataan Y.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	16	42,1	42,1	64,9
	Sangat Setuju	11	35,1	35,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.36 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 11 responden (35,1%), jawaban setuju 16 responden (42,1%), jawaban ragu-ragu 8 responden (14,0%), jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.4 dikatakan baik.

Tabel 4.37 Tersedianya fasilitas tempat ibadah yang memadai ditempat pegawai bekerja (Y.5)

Pernyataan Y.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	5	26,3	26,3	38,6
	Setuju	10	31,6	31,6	70,2
	Sangat Setuju	18	29,8	29,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7544			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.37 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 18 responden (29,8%), jawaban setuju 10 responden (31,6%), jawaban ragu-ragu 5

responden (26,3%), jawaban tidak setuju 5 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7544. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.5 dikatakan baik.

Tabel 4.38 Faktor usia sangat membantu saya dalam berfikir dan bekerja (Y.6)

Pernyataan Y.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	17	43,9	43,9	66,7
	Sangat Setuju	10	33,3	33,3	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.38 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (33,3%), jawaban setuju 17 responden (43,9%), jawaban ragu-ragu 8 responden (14,0%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.6 dikatakan baik.

Tabel 4.39 Saya merasa posisi jabatan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya (Y.7)

Pernyataan Y.7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	2	21,1	21,1	31,6
	Setuju	16	26,3	26,3	57,9
	Sangat Setuju	16	42,1	42,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9825			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.39 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (42,1%), jawaban setuju 16 responden (26,3%), jawaban ragu-ragu 2

responden (21,1%), jawaban tidak setuju 5 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,9825. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.7 dikatakan baik.

Tabel 4.40 Saya merasa posisi jabatan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya (Y.8)

Pernyataan Y.8					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	10	17,5	17,5	29,8
	Setuju	10	40,4	40,4	70,2
	Sangat Setuju	15	29,8	29,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8421			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.40 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (29,8%), jawaban setuju 10 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 10 responden (17,5%), jawaban tidak setuju 5 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 0 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,8421. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.8 dikatakan baik.

Tabel 4.41 Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti seminar/training (Y.9)

Pernyataan Y.9					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5	3,5	5,3
	Ragu-Ragu	6	10,5	10,5	15,8
	Setuju	9	33,3	33,3	49,1
	Sangat Setuju	22	50,9	50,9	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2807			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.41 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 22 responden (50,9%), jawaban setuju 9 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 6

responden (10,5%), jawaban tidak setuju 2 responden (3,5%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,2807. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.9 dikatakan baik.

Tabel 4.42 Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan (Y.10)

Pernyataan Y.10					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	2	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	6	28,1	28,1	36,8
	Setuju	9	45,6	45,6	82,5
	Sangat Setuju	22	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7018			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.42 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 22 responden (17,5%), jawaban setuju 9 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 6 responden (28,1%), jawaban tidak setuju 2 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7018. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.10 dikatakan baik.

Tabel 4.43 Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pimpinan hingga selesai (Y.11)

Pernyataan Y.11					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	10	40,4	40,4	63,2
	Sangat Setuju	16	36,8	36,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.43 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (36,8%), jawaban setuju 10 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.11 dikatakan baik.

Tabel 4.44 Saya dapat menyelesaikan semua tugas tugas sesuai dengan keinginan pimpinan (Y.12)

Pernyataan Y.12					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0	7,0	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	10	40,4	40,4	63,2
	Sangat Setuju	16	36,8	36,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.44 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (36,8%), jawaban setuju 10 responden (40,4%), jawaban ragu-ragu 7 responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.12 dikatakan baik.

Tabel 4.45 Saya dapat menyelesaikan semua tugas tugas sesuai dengan keinginan pimpinan (Y.13)

Pernyataan Y.13					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	10	35,1	35,1	56,1
	Sangat Setuju	18	43,9	43,9	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1053			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.45 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 18 responden (43,9%), jawaban setuju 10 responden (35,1%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,1053. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.13 dikatakan baik.

Tabel 4.46 Dengan jaminan hari tua pegawai merasa aman akan masa depan keluarga (Y.14)

Pernyataan Y.14					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	10,5
	Ragu-Ragu	7	10,5	10,5	21,1
	Setuju	12	43,9	43,9	64,9
	Sangat Setuju	15	35,1	35,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9825			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.46 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (35,1%), jawaban setuju 12 responden (43,9%), jawaban ragu-ragu 7 responden (10,5%), jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (5,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,9825. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.14 dikatakan baik.

Tabel 4.47 Dengan jaminan hari tua pegawai merasa aman akan masa depan keluarga (Y.15)

Pernyataan Y.15					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8	8,8	12,3
	Ragu-Ragu	5	26,3	26,3	38,6
	Setuju	10	31,6	31,6	70,2
	Sangat Setuju	18	29,8	29,8	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7544			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.47 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 18 responden (29,8%), jawaban setuju 10 responden (31,6%), jawaban ragu-ragu 5

responden (26,3%), jawaban tidak setuju 5 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,7544. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.15 dikatakan baik.

Tabel 4.48 Intansi menjamin jaminan hari tua kepada pegawai (Y.16)

Pernyataan Y.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	4	8,8	8,8	10,5
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	22,8
	Setuju	10	35,1	35,1	57,9
	Sangat Setuju	16	42,1	42,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0702			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.48 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (42,1%), jawaban setuju 10 responden (35,1%), jawaban ragu-ragu 7 responden (12,3%), jawaban tidak setuju 4 responden (8,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 3 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0702. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.16 dikatakan baik.

Tabel 4.49 Ruang kerja pegawai ditata dengan tepat sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja (Y.17)

Pernyataan Y.17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	6	7,0	7,0	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3	12,3	21,1
	Setuju	26	45,6	45,6	66,7
	Sangat Setuju	19	33,3	33,3	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0175			

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.49 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 19 responden (33,3%), jawaban setuju 26 responden (45,6%), jawaban ragu-ragu 7

responden (12,3%), jawaban tidak setuju 6 responden (7,0%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (1,8%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0175. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.17 dikatakan baik.

Tabel 4.50 Suasana kerja jauh dari kebisingan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja (Y.18)

Pernyataan Y.18					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3	5,3	8,8
	Ragu-Ragu	8	14,0	14,0	22,8
	Setuju	16	42,1	42,1	64,9
	Sangat Setuju	11	35,1	35,1	100,0
	Total	40	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0000			

Berdasarkan hasil pada tabel 4.50 maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 11 responden (35,1%), jawaban setuju 16 responden (42,1%), jawaban ragu-ragu 8 responden (14,0%), jawaban tidak setuju 3 responden (5,3%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (3,5%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,0000. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan Y.18 dikatakan baik.

3. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada seluruh pegawai yang berada di Kantor Camat Sunggal, sebelum kuisisioner disebarkan kepada 40 responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 20 orang responden dengan memberikan 72 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dan semangat kerja pegawai untuk menguji valid dan

reliabelnya seluruh pernyataan tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.51 Hasil Uji Validitas X1, X2, X3 dan Y

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.735	0.243	Valid
X1.2	0.908	0.243	Valid
X1.3	0.742	0.243	Valid
X1.4	0.900	0.243	Valid
X1.5	0.722	0.243	Valid
X1.6	0.907	0.243	Valid
X1.7	0.912	0.243	Valid
X1.8	0.931	0.243	Valid
X1.9	0.898	0.243	Valid
X1.10	0.803	0.243	Valid
X1.11	0.780	0.243	Valid
X1.12	0.866	0.243	Valid
X1.13	0.885	0.243	Valid
X2.1	0.530	0.243	Valid
X2.2	0.396	0.243	Valid
X2.3	0.436	0.243	Valid
X2.4	0.431	0.243	Valid
X2.5	0.703	0.243	Valid
X2.6	0.745	0.243	Valid
X2.7	0.730	0.243	Valid
X2.8	0.766	0.243	Valid
X2.9	0.597	0.243	Valid
X2.10	0.616	0.243	Valid
X2.11	0.621	0.243	Valid
X2.12	0.618	0.243	Valid
X2.13	0.542	0.243	Valid
X2.14	0.607	0.243	Valid
X2.15	0.567	0.243	Valid
X2.16	0.464	0.243	Valid
X2.17	0.616	0.243	Valid
X2.18	0.621	0.243	Valid
X3.1	0.572	0.243	Valid
X3.2	0.585	0.243	Valid
X3.3	0.683	0.243	Valid
X3.4	0.367	0.243	Valid
X3.5	0.808	0.243	Valid
X3.6	0.701	0.243	Valid
X3.7	0.808	0.243	Valid
X3.8	0.567	0.243	Valid
X3.9	0.464	0.243	Valid
Y.1	0.486	0.243	Valid

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.2	0.685	0.243	Valid
Y.3	0.673	0.243	Valid
Y.4	0.550	0.243	Valid
Y.5	0.703	0.243	Valid
Y.6	0.745	0.243	Valid
Y.7	0.730	0.243	Valid
Y.8	0.486	0.243	Valid
Y.8	0.685	0.243	Valid
Y.9	0.673	0.243	Valid
Y.10	0.766	0.243	Valid
Y.11	0.597	0.243	Valid
Y.12	0.616	0.243	Valid
Y.13	0.766	0.243	Valid
Y.14	0.670	0.243	Valid
Y.15	0.789	0.243	Valid
Y.16	0.656	0.243	Valid
Y.17	0.847	0.243	Valid
Y.18	0.976	0.243	Valid
Y.19	0.814	0.243	Valid
Y.20	0.759	0.243	Valid
Y.21	0.474	0.243	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) (Ghozali, 2015:165).

Tabel 4.52 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> ($\bar{\alpha}$)	N Of Item
Kepemimpinan	0.832	13
Lingkungan Kerja	0.852	18
Kompensasi	0.937	9
Semangat Kerja Pegawai	0.915	21

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

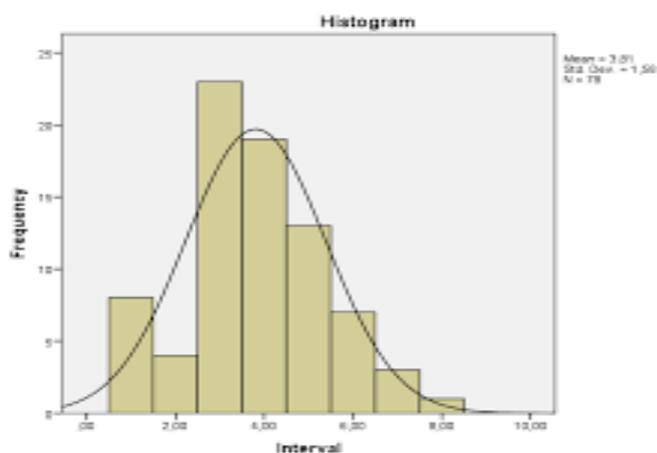
Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas , diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap semangat kerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap semangat kerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015: 132).

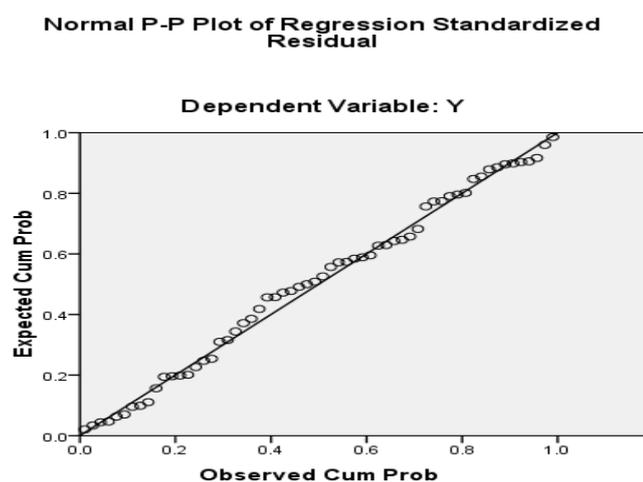
Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas dapat terlihat bahwa garis bergerak mengikuti bentuk diagram dsn membentuk lonceng sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

Gambar 4.3 Grafik Normality P-plot



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.54 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41200268
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.093
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2015: 135), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang di hasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Output nya tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.54 Uji *Tolerance* dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.670	1.492
Lingkungan_Kerja	.681	1.468
Kompensasi	.602	1.661

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

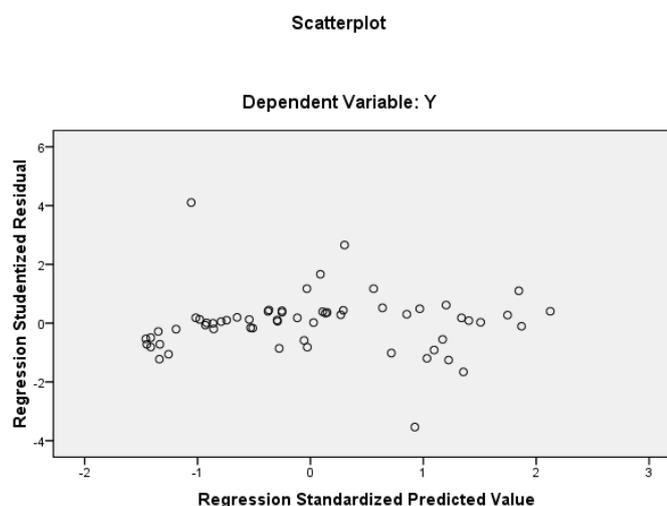
3) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menguji teradinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terlihat pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak ada gejala atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan lainnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *durbin-watson* dibandingkan dengan tabel *durbin-watson* (d_l dan d_u). Kriteria jika $d_u < d_{hitung} < 4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.55 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.648	1.58725	2.169

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi

Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan pengujian tersebut, maka diperoleh nilai *Durbin Watson* untuk persamaan regresi yang diajukan sebesar 2,169. Nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dengan n (jumlah data penelitian) = 40 dan k (jumlah variabel independen) = 4 didapat angka $d_l = 1,285$ dan $d_u = 1,721$. Hal ini sesuai ketentuan $d_u < d < (4-d_u)$, yaitu $1,721 < 2,169 < 3,006$ yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2015: 134), analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk meramalkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.56 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.313	.851	
Kepemimpinan	.056	.011	.587
Lingkungan_Kerja	.007	.010	.076
Kompensasi	.054	.010	.601

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 2.313 + 0,056 X_1 + 0,007 X_2 - 0,054 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) dengan variabel dependen (semangat kerja pegawai) pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Tanda (+) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan tanda (-) berarti tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2015: 155), “Uji t-statistik diperlukan untuk melihat nyata tidaknya pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial”. Dengan menguji satu arah dalam tingkat signifikansi = α dan $df = n - k$ (n =jumlah observasi, k =jumlah parameter) maka hasil pengujian akan menunjukkan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima,
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

**Tabel 4.57 Uji Statistik Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.313	.851		2.718	.009
X1	.056	.011	.587	2.134	.002
X2	.007	.010	.076	.671	.505
X3	.054	.010	.601	2.055	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji statistik t antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,505. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,055 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Jadi, berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (*F test*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.58 Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.344	3	16.336	3.454	.040 ^a
	Residual	138.564	56	2.519		
	Total	243.909	59			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Setelah uji F dilakukan, maka diperoleh nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi. Nilai F_{hitung} sebesar 3,454 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,613 dengan df pembilang = 3, df penyebut = 40 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga

$F_{hitung} < F_{tabel}$ Dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.040 < \alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

7. Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R-Square*)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0.5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* memiliki kelemahan yaitu nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

**Tabel 4.59 Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.648	1.58725	2.169

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi

Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.648 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 64,8%. Dengan kata lain 64,8% semangat kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji T menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,134 > t_{tabel} 2,021$ signifikan 0,002, Maka H₁ terima dan H₀ ditolak, Kesimpulannya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Yang dapat diartikan semakin baik suatu kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin mendorong pegawai untuk semangat dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Hasil jawaban responden tertinggi menjawab sangat setuju pada pernyataan bahwa pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebanyak 22 orang (43,9%) menjawab sangat setuju. Artinya sikap pimpinan dalam menerima saran sangat mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menjawab fenomena permasalahan yang dikemukakan peneliti mengenai pegawai merasa kepemimpinan kurang membangun komunikasi antar sesama bawahannya hal ini terjadi hanya sebatas kewajiban semata artinya pegawai merasa kurang nyaman ketika berkomunikasi dengan pimpinan dikarenakan adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan, dengan adanya sikap pimpinan yang menerima ide dan saran maka komunikasi antar pimpinan dan pegawai akan semakin membaik maka pegawai akan semangat dalam bekerja dan pekerjaan akan cepat terselesaikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Lestari (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dimana jika kepemimpinan efektif maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebaliknya jika kepemimpinan kurang efektif maka semangat kerja pegawai semakin menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,671 < t_{tabel} 2,021$ signifikan 0,505 Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dalam mengerjakan tugas tugas di kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dikarenakan

pekerjaan pegawai tidak mengharuskan lingkungan kerja yang bagus dan tertata.

Hasil jawaban responden tertinggi menjawab ragu-ragu pada pernyataan penulis bahwa pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor atas pernyataan tersebut sebanyak 12 (21,0%) artinya pegawai tidak merasa terganggu dalam bekerja jika lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang tidak tertata dengan bagus. Sesuai dengan permasalahan fenomena yang dikemukakan peneliti bahwa pegawai tidak merasa puas dengan lingkungan kerja yang kurang bersih menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, disebabkan karena terdapat *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip. Hasil penelitian menunjukkan hal yang berbeda yaitu pegawai merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan dominan jawaban responden yang memilih setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Lestari (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 2,021$ signifikan 0,012 maka H_3 diterima H_0 di tolak. Kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi yang diterima pegawai. Dengan begitu semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin tinggi kepuasan pegawai.

Hasil jawaban responden tertinggi menjawab setuju pada pernyataan penulis bahwa tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh instansi. Sebanyak 26 (45,6%) menjawab setuju. Artinya pegawai ingin kompensasi yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menjawab permasalahan yang di kemukakan peneliti yaitu kompensasi yang diberikan pegawai tidak sesuai dengan penerapannya disebabkan pegawai merasa kinerja mereka kurang dihargai oleh instansi maka pegawai akan merasa malas-malasan dan kurang bersemangat dalam bekerja dikarenakan kompensasi yang akan diterima mereka tidak sesuai dengan kinerja mereka dan jika sebaliknya ketika instansi lebih menerapkan kompensasi sesuai kinerja maka pegawai merasa dihargai kinerjanya, maka semangat bekerja pegawai pun akan meningkat sehingga pekerjaan akan cepat terselesaikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Lestari (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $F_{hitung} 3,454 > F_{tabel} 2,613$. signifikan 0,040, Oleh karena itu, Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena itu hipotesis H_4 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o). Dengan kata lain ketika kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan instansi akan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga pekerjaan tidak ada yang tertinggal atau terlewatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana t_{hitung} sebesar 2,134 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.
2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana t_{hitung} sebesar 0,671 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,505.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana t_{hitung} sebesar 2,055 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,012.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana F_{hitung} sebesar 3,454 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,613 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,040.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin dapat bermanfaat di antaranya:

1. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk lebih berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan agar pegawai tidak merasa canggung dalam berkomunikasi dengan pimpinannya, dengan cara pimpinan mampu berbaur dengan pegawai maka pegawai akan leluasa berbicara dan berpendapat sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dan tidak ada yang terlewatkan.
2. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada manajemen Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk seluruh pegawai agar semangat kerja bisa terus ditingkatkan dalam hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan, pada dasarnya kinerja pegawai sudah baik, namun ada beberapa faktor yang harus diperhatikan kembali oleh manajemen pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang seperti warna cat dinding, dan keamanan disekitar kantor yang terjamin sehingga pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk lebih meningkatkan kompensasi yang akan diberikan sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki pegawai dengan cara pimpinan mengajukan peningkatan bonus yang akan diterima pegawai, maka

pegawai akan merasa dihargai kinerjanya oleh instansi dan dapat memicu semangat kerja pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditargetkan instansi .

4. Mengingat variable bebasnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat amat penting dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Sebagai acuan bagi peneliti, untuk selanjutnya mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro, M.T dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chatton, August N. (2017). *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Yogyakarta: Laksana.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sry . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Ganyang, Machmed Tun. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2014). *Metode Penelitian: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel, Cet. 2*. Medan: USU.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Siduarjo: Indomedia Pustaka .
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, M. Sabry. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holitica.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiana, Muslichah Erma . (2015). *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wukir. (2013). *Menejemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Jurnal

- Agus Sulistyono, Azis Fathoni, SE.MM, Leonardo Budi H. SE.MM. 2018. *Leadership Effect, Motivation, And Work Environment On Employee Performance In Pt Pos Indonesia (Study Case At Semarang SPP Office)*. Semarang: E-Journal University Padanaran.
- Awaludin Fikri, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri, *Jurnal Simki-Economic* Vol. 01 No. 04 Tahun 2017, diakses melalui <http://simki.unpkediri.ac.id/detail/13.1.02.02.0053>
- Eko Murtisaputra & Sri Langgeng Ratnasari, Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan, *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, NO. 3 November 2018, diakses melalui <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1706>.
- Diana Rahmawati & Sudarmi, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto dan Steak Gerai Purwokerto, *Jurnal Performance*: Vol: 4 No. 1 September 2006, diakses melalui <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Performance/article/viewFile/2/7>.
- Indrawan, M. I. (2021). Antecedent kebijakan hutang pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di bursa efek Indonesia. *Jumant*, 12(1), 245-251.

- Igor Suryantoro, Maswardi.M.Amin and M.Chiar, *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** Volume 3 Number 2 September 2018, diakses melalui <https://journal.stkipsingkawang.ac.id/index.php/JETL/article/view/766>.
- Ni Made Diah Malini Cahyani & Ni Wayan Mujiati, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja, **Jurnal Manajemen**, Vol. 8, No. 5, Maret 2019, diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/165329-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-s.pdf>.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). *Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 613-625.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). *Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Passagorn Tevichapong, *Impact of Individual Spirit at Work on Performance, Citizenship Behavior, and Turnover Propensity among Employees Working for For-profit and Nonprofit Organizations: Mediating Effects of Job Satisfaction and Life Satisfaction*, *Journal of Personality Assessment Vol 1 No.9 May 2018*, diakses melalui <http://journalgrad.ssrui.ac.th/index.php/8thconference/article/view/1222>.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Safitri, Dinar Amelia. 2014. *Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In TPKS*. Semarang: E-Journal Conversation University.
- Shinta Agustina dan Nanik Suryani, Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap semangat kerja guru Tidak tetap, *Economic Education Analysis Journal* Vol 5 No.1 Juni 2016, diakses melalui <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/9990>.
- Val Kinjerski and Berna J. Skrypnek, *Creating organizational conditions that foster employee spirit at work*, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27 No. 4, January 2006, <https://www.semanticscholar.org/paper/Creating-organizational-conditions-that-foster-at-Kinjerski-Skrypnek/80dc256f3270b42b49be4d277154f72902831c9b>.