



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

OLEH :
FITRIA
1715310142

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : FITRIA
N.P.M : 1715310142
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHA, S.E., S.PSI, M.SI



DR. ONNY MEDALINE, SH., M.KN

PEMBIMBING I

SAIMARA A.M SEBAYANG, SE., M.SI

PEMBIMBING II

NONI ARDIAN, SE., MM



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : FITRIA
N.P.M : 1715310142
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA ANGGOTA I

ABDI SETIAWAN, SE., M.SI

ANGGOTA I

SAIMARA A.M SEBAYANG, SE., M.SI

ANGGOTA II

NONI ARDIAN, SE., MM

ANGGOTA III

SAMRIN, SE., MM

ANGGOTA IV

SLAMET WIDODO, SE., MBA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FITRIA
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 20 Januari 1999
NPM : 1715310142
Fakultas : Sosial Dan Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl Pancing Pasar IV Mabar Hilir No 107

Dengan ini mengajukan permohonan untuk ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021

mbuat pernyataan



FITRIA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FITRIA
NPM : 1715310142
Fakultas : Sosial Dan Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

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

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

Man, Mei 2021

FITRIA

Analyzed document: FITRIA_1415310142_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

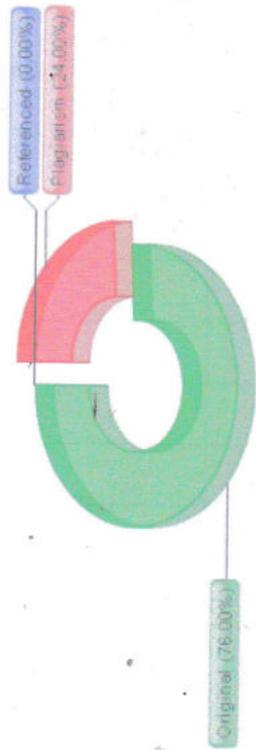
Comparison Preset Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 33

41% 6838 1. http://jurnal.site-banten.ac.id/index.php/publik/article/download/1171/121



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
 Dosen Pembimbing I : SAIMARA AM SEBAYANG, SE., MSI
 Dosen Pembimbing II : NONI ARDIAN, SE., MM
 Nama Mahasiswa : FITRIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310142
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH COMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIA DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8 / Juni 2021	Perbaiki definisi operasional Teori yg digunakan ditambah		
14 / Juli 2021	Daftar pustaka Peneliti terdahulu		
17 / Juni 2021	Penggunaan kata sambung & depan Ace sedang	A.	
22 / 21. 10	Ace rih-2		

Ace sedang Pij

Medan

Noni

17/8 2021

Medan, 15 Juni 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : FITRIA
P. M : 1715310142
Tempat/Tgl. lahir : MEDAN / 20 Januari 1999
Alamat : Jl. Pancing pasar IV mabar hilir
No. HP : 081262679661
Nama Orang : SETIONO/PONISA
Kualifikasi : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

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

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

Medan, 27 September 2021

Fitria
Surat Pernyataan



FITRIA
1715310142

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAJAN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
ERAN
PEMBANGUNAN PBM
ERDASRI Mubarram Ritonga, BA., MSc

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



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4520/PERP/BP/2021

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

: FITRIA
: 1715310142
/Semester : Akhir
es : SOSIAL SAINS
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 05 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

akc
B.I. & Wx
PB5
28/9/2021



**PENGARUH KOMPENSAŚI, PELATIHAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

OLEH :
FITRIA
1715310142

**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*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FITRIA
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 20 Januari 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310142
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 128 SKS, IPK 3.66
Nomor Hp	: 081262679661
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 14 Desember 2020

Pemohon,

 (Fitria)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 14-12-2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FITRIA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Januari 1999
 Nama Orang Tua : SETIONO
 N. P. M : 1715310142
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081262679661
 Alamat : Jl. Pancing pasar IV mabar hilir

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah 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 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani 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.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



FITRIA
 1715310142

Catatan :

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



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 : FITRIA
 NPM : 1715310142
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keter
25 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
30 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 November 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 Tejp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FITRIA
 NPM : 1715310142
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status
17 Januari 2021	kirim file ke portal	Revisi
10 Februari 2021	daftar disii agar disempurnakan Iproposal oke lengkapi dengan kuesioner engkapi kuesioe	Revisi
24 Februari 2021	acc seminar proposal	Disetujui
26 Juni 2021	perbaiki kuesioner sesuaikan dengan indikator	Revisi
04 Juli 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui
28 Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui

Medan, 05 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : F ITRIA
NPM : 1715310142
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

" PENGARUH KOMPENSASI PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT
DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA "

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

" PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT.
DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA "

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 9 November 2021

Dibuat oleh,

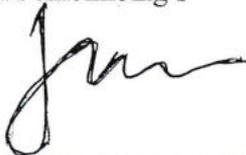


F ITRIA

NPM. 1715310142

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



SAIMARA AM SEBAYANG, SE., MSI

Dosen Pembimbing II



NONI AEDRIAN, SE., MPA



Acc. Disia Pij
Sp. 1021
Non. 2021/21

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

OLEH :
FITRIA
1715310142

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

acc
siday mizu
meq
YBJ
2/2/2021

acc
siday Miza Hiza
2/2/2021
New



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

OLEH :

FITRIA
1715310142

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk bagaimana pengaruh dari Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Data diambil dari Kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari hingga Mei 202. Populasi pada penelitian ini sebanyak 110 Pegawai dengan Sampel yang digunakan sebanyak 105 Pegawai. Penelitian ini menggunakan data Kuantitatif yang diolah dengan Aplikasi SPSS Versi 28.0 dengan Metode Regresi Linaer Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan secara pasial terhadap semangat kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Uji t menunjukkan kompensasi memiliki thitung $-1,572 < t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,119 > 0,05$. Pelatihan memiliki thitung $2,204 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,030 < 0,05$. Dan lingkungan kerja memiliki thitung $2,345 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,021 < 0,05$. Dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dengan hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung yang diperoleh 7.209 dan signifikan sebesar 0,01. Hasil uji determinasi menunjukkan 84,8% semangat kerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of Compensation, Training, and Work Environment on the Secretariat of the DPRD of North Sumatra Province. The data was taken from a questionnaire distributed to the Secretariat of the DPRD of Sumatra Province. This research was conducted from January to May 2021. The population of this study was 110 employees with the sample used as many as 105 employees. This study uses quantitative data that is processed with the SPSS version 28.0 application with the Multiple Linear Regression Method. The results of this study indicate that compensation has a negative and significant effect on morale, training and the work environment has a partial effect on employee morale at the Secretariat of the DPRD of North Sumatra Province. The t-test shows that compensation has $t_{count} = -1.572 < t_{table} 1983$ and is significant $0.119 > 0.05$. The training has $t_{count} = 2.204 > t_{table} 1983$ and is significant $0.030 < 0.05$. And the work environment has a t_{count} of $2.345 > t_{table} 1983$ and a significant $0.021 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of compensation, training, and work environment on employee morale at the Secretariat of the DPRD of North Sumatra Province. With the results of the F test, the Fcount value obtained is 7.209 and is significant at 0.01. The results of the determination test show that 84.8% of employee morale can be obtained and explained by compensation, training, and the work environment while from other factors.

Keywords: *Compensation, Training, Work Environment, Employee Moral*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.** 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 penelitian 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 terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Setiono dan Ibunda Ponisa yang senantiasa memberikan perhatian, do'a serta motivasi dan dukungan kepada anaknya tanpa henti.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap S.E., S.Psi. M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
5. Bapak Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

6. Ibu Noni Ardian SE., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang juga sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi saya.
7. Ibu Hj. Tini selaku Penata TK I dewan DPRD Provinsi Sumatera Utara yang sudah memberi kan saya kesempatan untuk melakukan Riset untuk melengkapi skripsi saya.
8. Kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan kampus tercinta yang sangat saya Bangga kan terimakasih telah memberi saya wawasan dan pengalaman yang tiada tara.
9. Kepada Teman-teman saya yang sangat penulis sayangi, Teristimewa Kepada Dwinda Br Hutagalung, Monica Dylonna Ms, Sri Rahayu dan Diah Ayu Lestari yang selalu menghibur dan memberikan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan masukan dan saran dari seluruh pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Medan, Agustus 2021

Penulis,

FITRIA

1715310142

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Semangat Kerja	13
a. Pengertian Semangat Kerja	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	14
c. Indikator Semangat Kerja	15
2. Kompensasi.....	15
a. Pengertian Kompensasi.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
c. Tujuan Kompensasi	16
d. Indikator Kompensasi.....	17
3. Pelatihan	18
a. Pengertian Pelatihan	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	19
c. Tujuan Pelatihan	20
d. Manfaat Pelatihan.....	20
e. Indikator Pelatihan.....	21
4. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
b. Jenis Lingkungan Kerja	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	36

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	38
	A. Pendekatan Penelitian.....	38
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
	C. Populasi dan Sampel.....	39
	D. Teknik Sampling.....	40
	E. Jenis dan Sumber Data.....	40
	F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	43
	H. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
	A. Hasil Penelitian	50
	1. Deskripsi Objek Penelitian	50
	2. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara	52
	3. Deskripsi Karakteristik Responden	58
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	59
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	81
	6. Pengujian Asumsi Klasik	86
	7. Regresi linear berganda.....	90
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	91
	B. Pembahasan	94
	1.Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.....	94
	2.Pengaruh Pelatihan terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.....	95
	3.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.....	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Saran	96
	DAFTAR PUSTAKA	97
	LAMPIRAN	
	BIODATA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Semangat kerja.....	3
Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Kompensasi.....	4
Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Pelatihan.....	6
Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Lingkungan kerja.....	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Operasi Variabel	42
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.3 Pernyataan X1.1	60
Tabel 4.4 Pernyataan X1.2.....	60
Tabel 4.5 Pernyataan X1.3.....	61
Tabel 4.6 Pernyataan X1.4.....	62
Tabel 4.7 Pernyataan X1.5.....	62
Tabel 4.8 Pernyataan X1.6.....	63
Tabel 4.9 Pernyataan X1.7.....	64
Tabel 4.10 Pernyataan X1.8.....	64
Tabel 4.11 Pernyataan X1.9.....	65
Tabel 4.12 Pernyataan X1.10.....	65
Tabel 4.13 Pernyataan X2. 1	66
Tabel 4.14 Pernyataan X2 .2.....	67
Tabel 4.15 Pernyataan X2 .3.....	67
Tabel 4.16 Pernyataan X2. 4.....	68
Tabel 4.17 Pernyataan X2. 5.....	68
Tabel 4.18 Pernyataan X2. 6.....	69
Tabel 4.19 Pernyataan X2. 7.....	69
Tabel 4.20 Pernyataan X2. 8.....	70
Tabel 4.21 Pernyataan X3.1	71
Tabel 4.22 Pernyataan X3.2.....	71
Tabel 4.23 Pernyataan X3.3.....	72
Tabel 4.24 Pernyataan X3 .4.....	73
Tabel 4.25 Pernyataan X3 .5.....	73
Tabel 4.26 Pernyataan X3 .6.....	74
Tabel 4.27 Pernyataan X3 .7.....	74
Tabel 4.28 Pernyataan X3 .8.....	75
Tabel 4.29 Pernyataan X3.9.....	76
Tabel 4.30 Pernyataan X3.10.....	76
Tabel 4.31 Pernyataan X3.11	77
Tabel 4.32 Pernyataan X3.12.....	77
Tabel 4.33 Pernyataan Y1.1	78
Tabel 4.34 Pernyataan Y1.2.....	78
Tabel 4.35 Pernyataan Y1.3.....	79
Tabel 4.36 Pernyataan Y1.4.....	80
Tabel 4.37 Pernyataan Y1.5.....	80
Tabel 4.38 Pernyataan Y1.6.....	81
Tabel 4.39 Uji Validitas X1	82
Tabel 4.40 Uji Validitas X2	82

Tabel 4.41 Uji Validitas X3	83
Tabel 4.42 Uji Validitas Y	84
Tabel 4.43 Reliabilitas X1	85
Tabel 4.44 Reliabilitas X2	85
Tabel 4.45 Reliabilitas X3	85
Tabel 4.46 Reliabilitas Y	86
Tabel 4.47 Uji Normalitas.....	88
Tabel 4.48 Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.49 Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.50 Uji Parsial	92
Tabel 4.51 Uji Simultan.....	93
Tabel 4.52 Koefisien Determinasi.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Setruktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara	52
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	86
Gambar 4.3 PP Plot Uji Uji Normalitas	87
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur manusia. Mengelola manusia agar mendapatkan tenaga yang berkualitas adalah tugas manajemen sumber daya manusia. Suatu instansi tidak akan berjalan jika tidak adanya manusia, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya instansi tersebut memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan pengelolaan tersebut diharapkan sumber daya manusia nya menjadi berkualitas. Apabila instansi ingin mencapai tujuannya, maka harus mampu, menumbuhkan semangat

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu instansi pemerintahan yang bergerak dilembaga politik dan sebagai tempat aspirasi masyarakat untuk mendapatkan keadilan. Untuk menunjang kelancaran dalam mencapai tujuan, instansi harus memperhatikan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Ada 6 (enam) dimensi dalam menentukan semangat kerja Menurut Dermawan (2013 :73) adalah sebagai berikut : a. Loyalitas Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan. b. Antusias Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit,

sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan. c. Kerjasama Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama 7 pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya makala tim kerjanya kurang kompak. d. Keaktifan Keaktifan seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan kinerja organisasinya. e. Kreativitas Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapatan kepada perusahaan. f. Inisiatif Inisiatif seorang pegawai akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

Pegawai melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan, misalkan untuk memperoleh kepuasan kerja, kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih atas pencapain pekerjaannya, dan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti telah direncanakan sebelumnya.

Penulis melakukan pra *survey* untuk mengidentifikasi semangat kerja yang telah dilaksanakan pegawai dengan mengambil sampel berjumlah 15 responden.

Kesimpulan dari pra *survey* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Semangat kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1.	Terdapat banyak tuntutan dalam bekerja	6	40	9	60	15	100
2.	Jika saya tidak diberi tunjangan sesuai dengan kinerja saya maka saya akan berhenti bekerja.	7	46,7	8	53,3	15	100
3.	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang saat ini dilakukan.	6	40	9	60	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.1 pada butir pernyataan 1 di atas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (20%) menyatakan ya, bahwa terdapat banyak tuntutan dalam bekerja sehingga pegawai sulit dalam menguasai setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pada butir pernyataan II di atas dari 15 responden (53%) menyatakan tidak dan (46,7%) yang menyatakan ya, dimana pegawai akan berhenti bekerja jika tidak diberi tunjangan yang sesuai. Dan pada butir pernyataan III di atas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (40%) menyatakan ya, dimana pegawai pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang saat ini dilakukan. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai belum maksimal. Menurut Dessler (2015:87), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Hasibuan (2010) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu, semangat kerja juga

dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa semangat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Sri Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa: “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai bidang dan dikerjakannya. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey mengenai Kompensasi pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil pra *survey* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Kompensasi

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	4	26,7	11	75,3	15	100
2.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan	9	60	6	40	15	100
3.	Saya menerima insentif apabila saya telah mendapatkan tambahan jam kerja	8	53,3	7	46,7	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.2 butir pernyataan I di atas dari 15 responden (73,3%) menyatakan tidak dan (26,7%) menyatakan ya, bahwa instansi kurang tepat waktu

dalam memberikan gaji. Pada butir pernyataan II di atas dari 15 responden (60%) menyatakan ya dan (40%) menyatakan tidak, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh instansi. Dan pada butir pernyataan III di atas dari 15 responden (53,3%) menyatakan ya dan (46%) menyatakan tidak, dimana pegawai menerima insentif apabila telah mendapatkan tambahan jam kerja. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan kurangnya Kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Rachmawati (2007:144) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Pelatihan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra *survey* mengenai Kompensasi pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil pra *survey* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Pelatihan

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	5	33,3	10	66,7	15	100
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	6	40	9	60	15	100
3.	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan.	12	80	3	20	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.3 butir pernyataan I di atas dari 15 responden (66,7%) menyatakan tidak dan (33,3%) menyatakan ya, bahwa materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. Pada butir pernyataan II di atas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (40%) menyatakan ya, bahwa instruktur kurang menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Dan pada butir pernyataan III di atas dari 15 responden (80%) menyatakan ya dan (20%) menyatakan tidak, dimana kehadiran karyawan dalam masuk kerja tinggi. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran peserta pelatihan.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Lingkungan kerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1.	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	9	60	6	40	15	100
2.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	7	46,7	8	53,3	15	100
3.	Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan.	7	46,7	8	53,3	15	100

Sumber : dikelola penulis (2021)

Pada tabel 1.4 butir pernyataan I di atas dari 15 responden (60%) menyatakan tidak dan (40%) menyatakan ya, bahwa lingkungan kerja kurang nyaman untuk pegawai melakukan pekerjaan dikarenakan suara bising. Pada butir pernyataan II di atas dari 15 responden (53,3%) menyatakan tidak dan (46,7%) menyatakan ya, bahwa kurangnya sosialisasi antar sesama rekan kerja. Dan pada butir pernyataan III di atas dari 15 responden (46,7%) menyatakan ya dan (53,3%) menyatakan tidak, dimana para pegawai kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaannya. Hasil kuesioner pra survey menunjukkan bahwa *feedback* yang diberikan belum maksimal.

Lebih lanjut, hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai bahwa sebagian besar pegawai ketika bekerja merasa tertekan dan jenuh karena *feedback* yang perusahaan berikan kepada pegawai tidak seimbang dengan apa yang pegawai berikan kepada instansi. Seperti dalam hal keterlambatan atas pemberian gaji tidak ada promosi jabatan ataupun promosi kenaikan gaji. Minimnya *feedback* yang diberikan perusahaan membuat tidak semangatnya pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan

judul “ **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah :

- a. Masih sering terjadi Keterlambatan atas pemberian upah dari instansi.
- b. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada para pegawai sehingga masih ada pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi.
- c. Lingkungan kerja yang kurang diperhatikan pegawai dalam menjaga kebersihan dan kurang bersosialisasi terhadap rekan kerja lainnya.
- d. Kurangnya semangat kerja para pegawai sehingga belum dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, karena adanya keterbatasan dana, waktu referensi dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini berfokus kepada PNS Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
- d. Apakah Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara serempak (*simultan*) variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Sebagai informasi bagi pelaku usaha maupun instansi pemerintah untuk melakukan evaluasi manajemen usaha, tata kelola dan kepegawaian sehingga tercapai tujuan perusahaan maupun instansi.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan pembandingan maupun studi lanjutan bagi yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dan memberikan pembendaharaan karyawan ilmiah diperusahaan

c. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pemahaman penulis mengenai kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana SI Fakultas Sosial Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah yang dilakukan oleh Dicky Ariffandi (2013) yang berjudul pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang peneliti teliti yang berjudul pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

- 1. Model Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat kerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) Pelatihan (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja pegawai (Y).

- 3. Jumlah Observasi :** Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 60 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara berjumlah 110 orang Pegawai kecuali sekretaris dewan dan kabag umum dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 orang Pegawai.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013. Sedangkan Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan di PT Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap pegawainya yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesedian pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati. Oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja Pegawainya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas instansi berjalan dengan baik sehingga tujuan instansi dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2009 :30) semangat kerja adalah kesedian perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Menurut Nitisemito (2010 :68) semangat kerja merupakan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih dapat cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Menurut Sri Widodo (2015: 104) menjelaskan bahwa “ Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Nitisemito yang dikutip Kembali oleh Dermawan (2013:77) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai. Dengan adanya semangat kerja maka para pegawai terdorong/termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan agar dapat terlaksana dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan apabila pegawai telah mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat dan lebih baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Robert Mathis (2016:113), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja :

- 1) Kompensasi
- 2) Pendidikan dan Pelatihan
- 3) Promosi jabatan
- 4) Lingkungan Kerja

c. Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2010 : 68), di antaranya :

- 1) Turun atau rendahnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- 5) Tuntutan yang sering terjadi
- 6) Pemogokan

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relative sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja. Menurut Kasmir (2016 : 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Milkovich (dalam Kasmir, 2016 : 234) *Compensation refers to all forms of financial returns and tangible service and benefit employess receive as part of an employment relationship.*

menurut Sudarmayanti (2011:239) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

Menurut Husein Umar (2002:16) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi /jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam penuhan hak-hak pegawai atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri pegawai. Disamping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat serta kinerja pegawai itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, pemilik, dan pemerintah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2016 :251) berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan perbulan yaitu :

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan / golongan
- 6) Prestasi kerja
- 7) Dan pertimbangan lainnya

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Kasmir (2016 : 236) secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

- 1) Memberikan hak karyawan
- 2) Memberikan rasa keadilan
- 3) Memperoleh karyawan yang berkualitas
- 4) Mempertahankan karyawan
- 5) Menghargai karyawan
- 6) Pengendalian biaya
- 7) Memenuhi peraturan pemerintah
- 8) Menghindari konflik

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004 : 442) Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan di antaranya sebagai berikut :

- 1) Upah dan gaji
Upah adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasa nya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, mingguan.
- 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

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

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku sfesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivaidan Sagala (2011:212), pelatihan adalah

proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Namun tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikuti dalam pelatihan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016 :144) faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur/ pelatih
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan
- 7) Dan faktor lainnya

c. Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016: 130) tujuan perusahaan dalam memberikan Pelatihan agar karyawan dapat :

- 1) Menambah pengetahuan baru
- 2) Mengasah kemampuan karyawan

- 3) Meningkatkan keterampilan
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 5) Meningkatkan ketaatan
- 6) Meningkatkan rasa percaya diri
- 7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan
- 8) Memberikan motivasi kerja
- 9) Menambah loyalitas
- 10) Memahami lingkungan kerja
- 11) Memahami budaya perusahaan
- 12) Membentuk team work
- 13) Dan tujuan lainnya

d. Manfaat Pelatihan

Menurut Manulang (2008:68) memberikan batasan nyata yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan rasa puas karyawan
- 2) Pengurangan pemborosan
- 3) Mengurangi ketidak hadiran atau *turn over* karyawan
- 4) Memperbaiki metode atau sistem kerja
- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- 8) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan

e. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011 :57) indikator-indikator Pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

1) Instruktur

a. Pendidikan

Lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2) Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia diperusahaan.

3) Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan terhadap kebutuhan peserta.

4) Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengetian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik ataupun menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015 : 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (dalam Desi 2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Jenis Lingkunga Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:12) ,jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik, merupakan semua keadaanyang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesame rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan

atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suar bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:34) indikator lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran ruang kerja
- 5) Tata letak ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Suara bising
- 8) Penggunaan warna
- 9) Peralatan kantor
- 10) Keamanan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:38) bahwa lingkungan kerja non fisik diukur dari:

- 1) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel.2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Firman Maula Panji Santoso (2019)	Pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara Kebun ajung Gayasan Jember	1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja 3. Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Saulia Safitri (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap semangat kerja karyawan bagi an pengolahan karet pada PT Glen More Banyuwangi	1.Lingkungan Kerja 2.Kompensasi 3.Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3	Eko MurtiSa putra (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement store Cabang Kota Tanjung Pinang	1.Lingkungan Kerja 2. Insentif 3. Komunikasi 4. Senioritas	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas berpengaruh signifikan terhadap semangat Kerja.
4	I Ketut Manik Swardika Yasa (2018)	Pengaruh kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT sang Tunas sejahtera	1.Kompensasi Finansial 2. Komunikasi 3.Lingkungan kerja fisik	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat Kerja.
5	Maisal Adrizzal (2017)	Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat prgawai bank syariah mandiri Area Medan	1Kepemimpinan 2. Lingkungan 3Kompensasi	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja..
6	Yosep Satrio Wicaksono (2016)	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT Abadi Bandung	1. Pelatihan 2.Pengembangan	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
7	Ferry Arina (2015)	Pengaruh Kompensasi motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riau Media Grafika	1.Kompensasi 2. Motivasi 3.Pengawasan	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

8	I Dewa Gede Adi Putra Utama Jaya (2015)	Komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor Gianyar	1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Lingkungan Kerja fisik	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
9	Tutik Indriati (2005)	Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap semangat kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan	1. Pelaksanaan Komunikasi Organisasi 2. Lingkungan Kerja 3. Pengembangan	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi lingkungan kerja dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
10	Suryanto Surya Moro (2002)	Hubungan kepemimpinan lingkungan kerja serta pendidikan dan latihan terhadap semangat kerja pegawai pada setda Provinsi Jawa Tengah	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Pendidikan dan Latihan	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan lingkungan kerja serta pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Sumber: Diolah Peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual Penelitian ini menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Menurut Nitisemito (2005:92), Kompensasi mampu meningkatkan karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain Kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima". Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Faturrahma (2017), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap Semangat

Kerja Karyawan pada PT ABH INDONESIA yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Pelatihan (X₂) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Menurut Sumarni (2002:74), Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian adanya kemampuan kerja yang baik akan memberikan semangat kerja yang baru dan sebaliknya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fransisca Simamora (2015), dengan judul Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru yang membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Menurut Tohardi (2004:132), jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negative terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afiful Huda (2014), Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT Kunango Jantan Pekanbaru yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

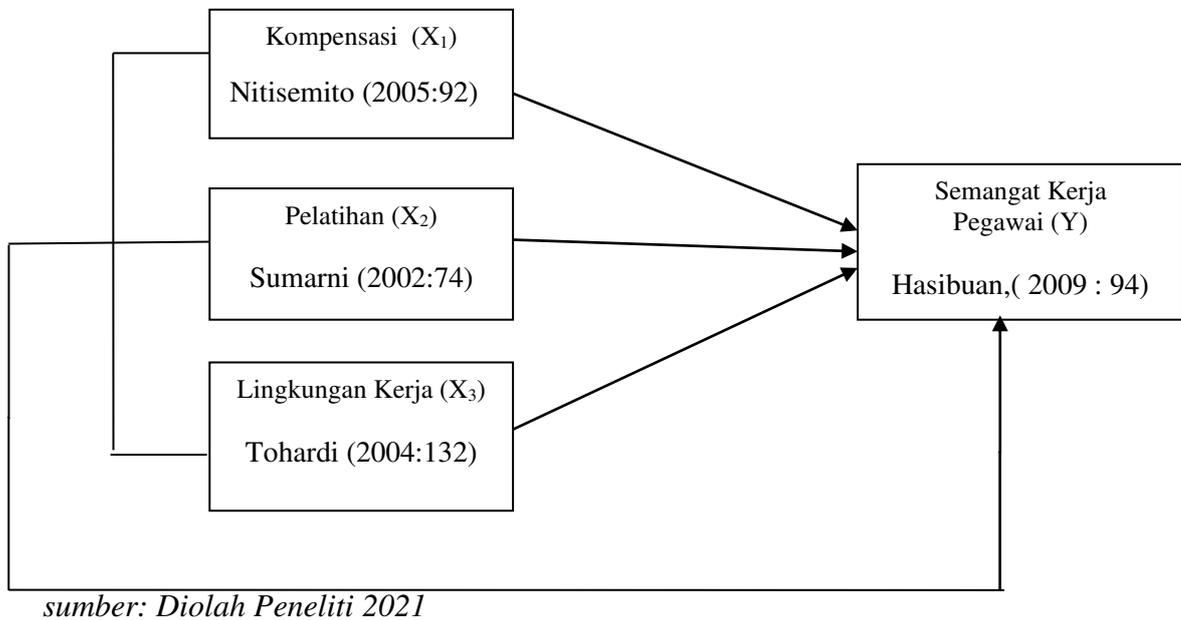
4. Pengaruh Kompensasi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi yang lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2009 : 94)

Menurut Yani 2012 (dalam widodo, 2016 :155) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Suatu perusahaan juga harus berikan pelatihan guna untuk meningkatkan produktivitas karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu lingkungan kerja suatu perusahaan harus ditingkatkan guna member kesan nyaman dan aman . Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maisal Adrizal (2017), Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Kompensasi terhadap semangat pegawai Bank Syariah Mandiri Area

Medan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang negatif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
4. Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan, Sumatera Utara 20231.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021.

Tabel 3.1

Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal/Pengajuan judul				■																				
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■													
3	Bimbingan proposal											■	■												
4	Seminar proposal													■	■										
5	Perbaikan ACC proposal														■	■									
6	Pengolahan data															■	■	■	■	■					
7	Penyusunan skripsi																			■	■	■	■		
8	Bimbingan skripsi																				■	■	■	■	
9	Sidang meja hijau																						■	■	

Sumber : Diolah Peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017 : 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan, dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebanyak 110 responden.

2. Sampel

Arikunto (2017 : 176) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi, tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau

lebih. sampel dalam penelitian ini adalah Bagian Kasubag kebawah sebanyak 105 responden kecuali Sekertaris Dewan dan Kabag Umum.

D. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018: 217) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probality sampling* dan *nonprobality sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Probality yaitu seluruh bagian populasi yang berjumlah 110 responden tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 105 responen, teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diterjemahkan kedalam angka yang kemudian akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan selanjutnya akan dianalisis yang di ambil dari data primer dan data sekunder.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli(tanpa perantara), hal ini guna menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Data ini berupa hasil kuesioner.

- b. Data Skunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya. Contohnya seperti struktur organisasi dan lain-lain.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Adapun Variabel-variabel yang digunakan dalam Penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a) Variabel Bebas atau Independent Variable yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).
- b) Variabel terikat atau Dependent Variable yang disimbolkan dengan Y, yaitu Semangat Kerja Pegawai.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X ₁)	Menurut Simamora (2004:442) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora 2004:442)	Likert
2	Pelatihan (X ₂)	Menurut Mangkunegara (2011:44) Menyatakan bahwa pelatihan suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara 2011:57)	Likert
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Menurut Sedarmiyati (2009:21) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya”	lingkungan kerja fisik 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Sirkulasi udara 4. Ukuran ruang kerja 5. Tata letak ruang kerja 6. Privasi ruang kerja 7. Suara bising 8. Penggunaan warna 9. Peralatan kantor 10. Keamanan kerja Lingkungan kerja non fisik 1. hubungan kerja antar pegawai 2. hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan (Sedarmayanti 2009:34)	Likert
4	Semangat Kerja (Y)	Menurut Nitisemito (2010) semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.	1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi 4. Tingkat kerusakan yang tinggi 5. tuntutan yang sering terjadi Pemogokan (Nitisemito 2010:68)	Likert

Sumber: Diolah Peneliti 2021

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Instrument Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	TidakSetuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2018 : 94)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas atau ke stabilan suatu instrument. Menurut Susetyo (2011 : 89), validitas isi adalah validitas yang mengecek kecocokan diantara butir-butir tes yang dapat dibuat dengan indikator, materi, atau tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasikan pada variabel-variabel yang ditentukan. Kriteria valid atau tidaknya adalah jika kolerasi antara skor masing-masing butir pertanyaan mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika kolerasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali 2009 : 49).

b. Uji Reliabilitas

menurut Sugiyono (2016 : 177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan realibil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak.

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner realibel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika

alpha cronbach > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal tidak (Juliandi, 2014 : 176). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot.

Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data dan tidak berdistribusi normal.

Sedangkan untuk Uji Kolmogorov-Sminov

- 1) Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) dibawah nilai signifikansi 5% artinya variabel residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearilitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikonearilitas dilakukan dengan melihat VIF (Varian inflasi Faktor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikonearilitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residulnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja) terhadap Variabel terikat (Semangat Kerja Pegawai)

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

Keterangan :

Y = Semangat Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Variabel Independent*)

X_2 = Pelatihan (*Variabel Independent*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Variabel Independent*)

ϵ = Error tern

4. Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara

Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R²), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

a. Uji secara Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, hipotesisnya adalah :

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas yang dihitung < taraf sigifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05)
- 2) Terima H₀ jika probabilitas yang dihitung > taraf sigifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05)

b. Uji secara Simultan (Uji f)

Menurut Rusiadi (2014:214), Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat, hipotesisnya adalah :

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05)
- 2) Terima H₀ jika probabilitas yang dihitung > probabilitas sebesar 0,05 (Sig < α 0,05)

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda R-square (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Pembentukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Utara menjadi daerah yang dilegalisasi oleh pemerintah pusat. Ditetapkan melalui proses peraturan pemerintah No. 8 tahun 1974 yang mengatakan dengan tegas bahwa provinsi sumatera utara dijalankan oleh gubernur dan diserahkan kepada dewan perwakilan rakyat dan badan eksekutif pemerintah daerah sumatera utara.

Pada tanggal 13 Desember 1948 untuk pertama kalinya anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi sumatera utara yang bertempat ditapak tuan, yang anggotanya berasal dari masing-masing sub provinsi terdahulu. Dengan undang-undang No.24 tahun 1956 ditentukanlah provinsi Aceh bekas keresidenan aceh, dengan demikian provinsi sumatera utara menjadi tersendiri dari keresidenan suamtera timur dan tapanuli.

b. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

1) Visi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

- a) Membangun komitmen akan pentingnya peran Sekretariat DPRD sebagaimana amanat undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, yakni menjadi Lembaga yang harus mampu memberikan daya dukung terhadap kinerja DPRD dalam

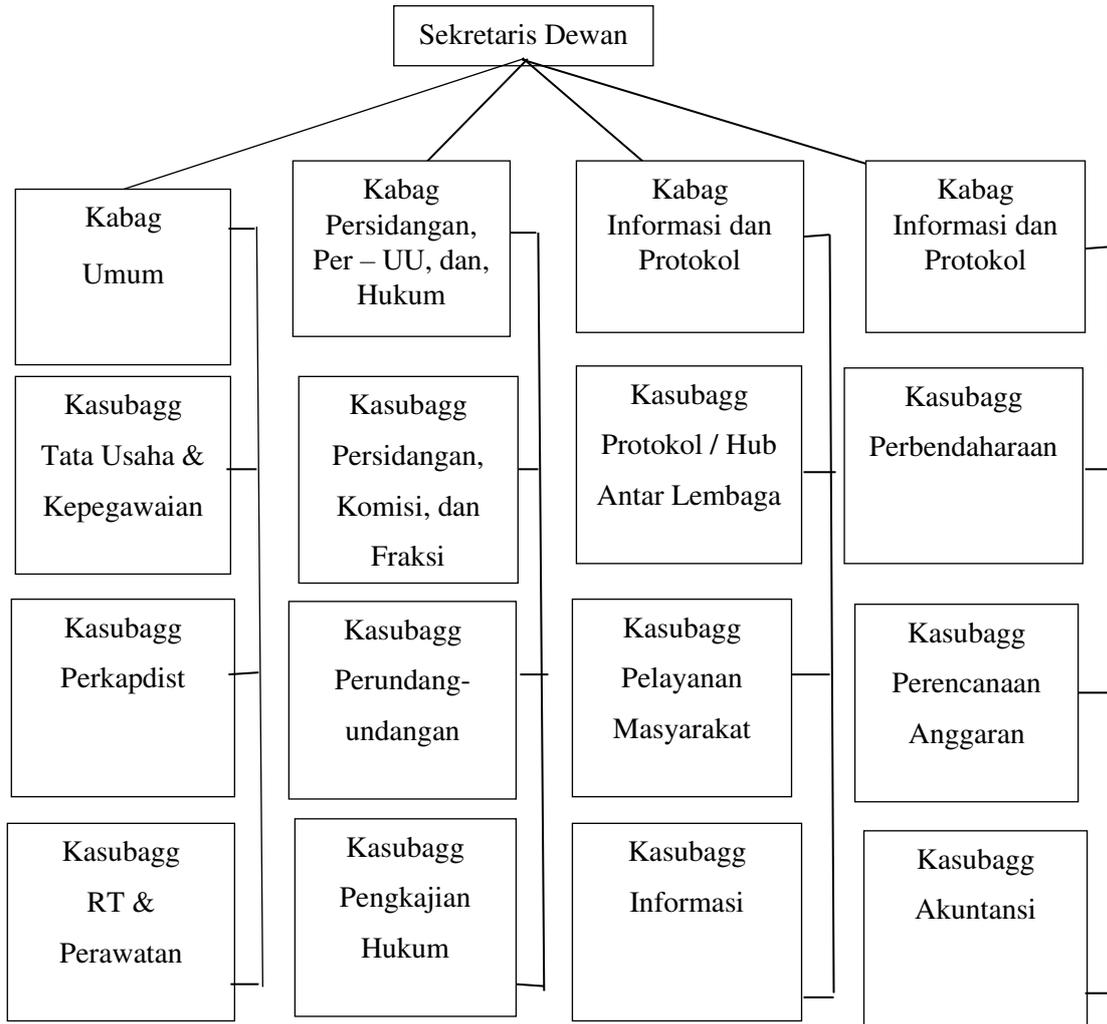
melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Lembaga perwakilan rakyat daerah.

- b) Daya dukung yang harus diberikan berupa dukungan sumber daya manusia yang professional, sarana dan prasarana yang fungsional serta system administrasi dan mekanisme kerja yang tertib dan modern sehingga memungkinkan DPRD dapat bekerja secara optimal melakukan tugas dan fungsinya.
- c) Melalui visi tersebut juga diharapkan hubungan yang harmonis dan sinergis antara sekretariat DPRD dengan DPRD serta dengan seluruh stake holders dapat terjalin secara lestari.

2) Misi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

- a) Menata Sistem Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b) Meningkatkan Kinerja Aparatur Melalui Pelayanan yang Efektif dan Efisien.
- c) Meningkatkan Kinerja DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- d) Menumbuh kembangkan Hubungan Eksekutif, Legislatif, dan Masyarakat.

2. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (2021)

a. Sekretaris DPRD

Sekretaris Dewan mempunyai uraian tugas melaksanakan urusan umum, administrasi, keuangan, persidangan dan risalah, informasi, keprotokolan serta hukum dan perundang-undangan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan. Untuk pelaksanaan tugas tersebut.

b. Kepala Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas membantu sekretaris DPRD dalam menyelenggarakan urusan administrasi/ ketatausahaan perlengkapan, pendistribusian, perawatan, dan rumah tangga.

c. Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Mempunyai Uraian**Tugas :**

- 1) Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyusunan, dan penyajian informasi/bahan/data dalam bidang tata usaha dan kepegawaian.
- 2) Melaksanakan koordinasi dan penyusunan laporan kinerja, perjanjian kinerja, laporan penyelenggaraan pemerintah daerah dan rencana kerja kepegawaian.
- 3) Melaksanakan pengolahan dan pendistribusian surat masuk dan surat keluar.

d. Kepala Sub Bagian Perlengkapan dan Pendistribusi dan Mempunyai**Uraian Tugas :**

- 1) Melaksanakan pengumpulan, penyusunan, pengolahan, dan penyajian bahan/data dalam urusan pengelolaan perlengkapan dan pendistribusian barang/perlengkapan di lingkungan sekretaris dewan.
- 2) Melaksanakan pengadaan barang/jasa dan prasarana keperluan pada lingkungan Sekwan dan Lembaga DPRD.
- 3) Melaksanakan fasilitasi rapat-rapat internal dan eksternal dibidang pengelolaan urusan perlengkapan dan pendistribusian.

e. Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perawatan Mempunyai

Uraian Tugas :

- 1) Melaksanakan perawatan, kebersihan, kenyamanan, dan Pengamanan lingkungan kantor, sesuai standar yang ditetapkan.
- 2) Melaksanakan koordinasi dan hubungan kerja sama keamanan dengan aparat keamanan, sesuai standar yang ditetapkan.
- 3) Melaksanakan perawatan gedung perkantoran dan ruang rapat/sidang DPRD, sesuai yang ditetapkan.
- 4) Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan kendaraan dinas DPRD, sesuai dengan yang ditetapkan.

f. Kepala Sub Bagian Keuangan Mempunyai Uraian Tugas :

Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris melaksanakan urusan dalam penyusunan, penyempurnaan dan pelaksanaan kebijakan dibidang anggaran, verifikasi dan pembukuan DPRD dan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk melaksanakan tugas fungsi dan tugas tersebut.

g. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Anggaran Mempunyai Uraian

Tugas :

- 1) Menyusun perencanaan dan program sub bagian perencanaan dan Anggaran.
- 2) Menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan dan Anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD.
- 3) Menyiapkan Bahan pelaksanaan Evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan perencanaan dan anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD.

- 4) Menyiapkan Bahan pelaksanaan penyiapan dan pengkoordinasian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang dilakukan oleh unit kerja.
- 5) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya, sesuai standar yang ditetapkan.

h. Kepala Sub Bagian Pembendaharaan Mempunyai Uraian Tugas :

- 1) Melaksanakan pembinaan, bimbingan dan arahan kepada staf pada lingkup sub bagian perencanaan dan anggaran.
- 2) Menyusun perencanaan dan program sub bagian perencanaan dan anggaran.
- 3) Menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan dana anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD.
- 4) Menyiapkan bahan sosialisasi petunjuk teknis pelaksanaan anggaran.
- 5) Menyiapkan bahan pelaksanaan penyusunan dana analisis kebutuhan belanja pegawai.

i. Kepala Sub Bagian Akuntansi Mempunyai Uraian Tugas :

- 1) Melaksanakan pengumpulan, penyusunan, pengelolaan dan penyajian bahan dan data dalam urusan akuntansi
- 2) Melaksanakan evaluasi anggaran berdasarkan realisasi penerimaan maupun pengeluaran, sesuai standar yang ditetapkan.
- 3) Melaksanakan penyusunan laporan keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD setiap bulannya.
- 4) Melaksanakan tata pembukuan gaji dan tunjangan-tunjangan anggota DPRD setiap bulannya.

j. Kepala Sub Bagian Perundang-undangan Persidangan dan Risalah

Bagian Persidangan dan Risalah mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD melaksanakan urusan dalam bidang penyelenggaraan persidangan dan rapat-rapat Dewan.

k. Kepala Sub Bagian Pengkajian Hukum Mempunyai Uraian

Tugas:

- 1) Melaksanakan Penyusunan perencanaan dan Program kegiatan dalam penyelenggaraan pengelolaan urusan perundang-undangan.
- 2) Melaksanakan Persiapan penyusunan rancangan keputusan DPRD, keputusan Pimpinan DPRD dan peraturan Perundang-undangan.
- 3) Melaksanakan Fasilitasi dan Koordinasi penyusunan keputusan DPRD, keputusan Pimpinan DPRD dan peraturan Perundang-undangan.

l. Kepala Sub Bagian Pengkajian Hukum Mempunyai Uraian Tugas:

- 1) Melaksanakan Pengumpulan, penyusunan, pengelolaan dan penyajian bahan/ data dalam pengelolaan urusan pengkajian hukum.
- 2) Melaksanakan Pengkajian, analisis dan evaluasi terhadap rancangan Produk-produk hokum DPRD.
- 3) Melaksanakan Penyusunan Produk-produk hukum DPRD.
- 4) Melaksanakan Penghimpunan Penyusunan Hasil Pengkajian Produk Hukum.

m. Kepala Sub Bagian Sidang dan Risalah Mempunyai Uraian Tugas:

- 1) Melaksanakan Koordinasi dan fasilitasi rapat DPR, Pimpinan fraksi-fraksi DPRD, Pimpinan Komisi DPRD, dan rapat sidang paripurna DPRD.

- 2) Melaksanakan penyiapan materi dan administrasi rapat/sidang DPRD.
- 3) Melaksanakan persiapan Undangan rapat/sidang DPRD.
- 4) Melaksanakan Persiapan-periapan notulis/notulen rapat DPRD.

n. Kepala Sub Bagian Informasi dan Protokol

Bagian Informasi dan protokol mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD melakukan urusan pemerintah dibidang informasi, penyelenggaraan protokol, hubungan antar lembaga, dan pelayanan masyarakat dan aspirasinya.

o. Kepala Sub Bagian Informasi Mempunyai Uraian Tugas :

- 1) Melaksanakan Penyusunan, Pengolahan, data dan penyajian informasi kegiatan DPRD yang akan diinput dalam website Sekretariat DPRD.
- 2) Melaksanakan kegiatan koordinasi, Fasilitasi, Monitoring, Evaluasi, Pengendalian dan kebijakan dalam pengelolaan urusan informasi.
- 3) Melaksanakan Fasilitas tamu pers.
- 4) Melaksanakan Pendampingan tamu pers.

p. Kepala Sub Bagian Protokol Mempunyai Uraian Tugas :

- 1) Menyiapkan dan memfasilitasi Penerimaan tamu DPRD.
- 2) Melaksanakan Konsultasi dan asistensi penyelenggaraan keprotokolan dan hubungan antar Lembaga.
- 3) Menyiapkan tempat rapat, pertemuan, dan peninjauan DPRD.

q. Kepala Sub Bagian Pelayanan Masyarakat Mempunyai Uraian Tugas :

- 1) Melaksanakan Pengumpulan, Penyusunan, Pengolahan dan Penyajian bahan/data dalam Uraian Pelayanan Masyarakat.

- 2) Melaksanakan Penerimaan delegasi yang menyampaikan aspirasi masyarakat.
- 3) Melaksanakan Persiapan Penyusunan kebijakan penyelenggaraan urusan pelayanan dan aspirasi masyarakat.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan Pendidikan terakhir.

a. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	57	54.3	54.3	54.3
Wanita	48	45.7	45.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis laki-laki, yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 54,3% dari total responden.

b. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	9	8.6	8.6	8.6
S1	56	53.3	53.3	61.9
S2	6	5.7	5.7	67.6
SMA	30	28.6	28.6	96.2
SMK	1	1.0	1.0	97.1
SMP	3	2.9	2.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dapa tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden memiliki Pendidikan terakhir yaitu S2 6%, S1 53%, D3 9%, SMA 29%, SMK 1%, SMP 3 %. Hal ini berarti Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara memiliki karakter pendidikan yang tinggi sehingga diharapkan mampu memahami Variabel dibawah ini.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu : Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja, serta 1 variabel terikat yaitu Semangat Kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 105 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini :

a. Variabel X₁ (Kompensasi)

Tabel 4.3
Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak setuju	3	2.9	2.9	4.8
Ragu-ragu	11	10.5	10.5	15.2
Setuju	34	32.4	32.4	47.6
Sangat setuju	55	52.4	52.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 orang (52,4%), setuju sebanyak 34 orang (32,4%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (10,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 orang (52,4%) Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa gaji yang diberikan tepat waktu.

Tabel 4.4
Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
Ragu-ragu	17	16.2	16.2	19.0
Setuju	48	45.7	45.7	64.8
Sangat setuju	37	35.2	35.2	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 37 orang (35,2%), setuju sebanyak 48 orang (45,7%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (16,2%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 48 orang (45,7%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (45,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan harapan.

Tabel 4.5
Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	4.8	4.8	4.8
Ragu-ragu	16	15.2	15.2	20.0
Setuju	39	37.1	37.1	57.1
Sangat setuju	45	42.9	42.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (42,9%), setuju sebanyak 39 orang (37,1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (15,2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (4,8%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (42,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa upah yang diterima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.

Tabel 4.6
Saya menerima insentif apabila saya telah mendapatkan tambahan jam kerja
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Tidak setuju	10	9.5	9.5	11.4
	Ragu-ragu	22	21.0	21.0	32.4
	Setuju	49	46.7	46.7	79.0
	Sangat setuju	22	21.0	21.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (21,0%), setuju sebanyak 49 orang (46,7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (21,0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (9,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju 49 orang (46,7%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa menerima insentif apabila telah mendapatkan tambahan jam kerja.

Tabel 4.7
Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi ketebuhan saya
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Tidak setuju	14	13.3	13.3	15.2
	Ragu-ragu	9	8.6	8.6	23.8
	Setuju	34	32.4	32.4	56.2
	Sangat setuju	46	43.8	43.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (43,8%), setuju sebanyak 34 orang (32,4%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (8,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (13,3%). dan sangat

tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju tujungan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan.

Tabel 4.8
Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh instansi
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak setuju	13	12.4	12.4	13.3
Ragu-ragu	27	25.7	25.7	39.0
Setuju	44	41.9	41.9	81.0
Sangat setuju	20	19.0	19.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (19,0%), setuju sebanyak 44 orang (41,9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (25,7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (12,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (41,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh instansi.

Tabel 4.9
Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
Setuju	13	12.4	12.4	15.2
Ragu-ragu	20	19.0	19.0	34.3
Setuju	30	28.6	28.6	62.9
Sangat	39	37.1	37.1	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (37,1%), setuju sebanyak 30 orang (28,6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (19,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (12,4%). dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (37,1%) Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bonus yang diberikan sesuai dengan harapan.

Tabel 4.10
Instansi memberikan kenaikan jabatan/kenaikkan gaji
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak setuju	17	16.2	16.2	18.1
Ragu-ragu	22	21.0	21.0	39.0
Setuju	37	35.2	35.2	74.3
Sangat setuju	27	25.7	25.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (25,7%), setuju sebanyak 37 orang (35,2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (21,10%), tidak setuju sebanyak 17 orang (16,2%), dan

sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (35,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa instansi memberikan kenaikan jabatan/kenaikan gaji.

Tabel 4.11
Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan saya
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	4.8	4.8	4.8
Ragu-ragu	25	23.8	23.8	28.6
Setuju	46	43.8	43.8	72.4
Sangat tidak setuju	29	27.6	27.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 29 orang (27,6%), setuju sebanyak 46 orang (43,8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (23,8%) dan tidak setuju sebanyak 5 orang (4,8%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa fasilitas kerja sudah mendukung dalam menunjang pekerjaan.

Tabel 4.12
Biaya pengobatan apabila sayansakit ditanggung oleh instansi
Pernyataan X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	3.8	3.8	3.8
Setuju	10	9.5	9.5	13.3
Ragu-ragu	26	24.8	24.8	38.1
Setuju	36	34.3	34.3	72.4
Sangat setuju	29	27.6	27.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (27,6%), setuju sebanyak 36 orang (34,3%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (24,8%), tidak setuju sebanyak 10 orang (9,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (3,8%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (34,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa biaya pengobatan apabila sakit ditanggung oleh instansi.

b. Variabel X₂ (Pelatihan)

Tabel 4.13
Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	5.7	5.7	5.7
	Ragu-ragu	15	14.3	14.3	20.0
	Setuju	41	39.0	39.0	59.0
	Sangat setuju	43	41.0	41.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 43 orang (41,0%), setuju sebanyak 41 orang (39,0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (14,3%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (5,7%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (41,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa instruksi ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.

Table 4.14
Instruktur menguasai materi pelatihan
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	11.4	11.4	11.4
	Ragu-ragu	21	20.0	20.0	31.4
	Setuju	54	51.4	51.4	82.9
	Sangat setuju	18	17.1	17.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak,18 orang (17,1%), setuju sebanyak 54 orang (51,4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (20,0%) dan tidak setuju sebanyak 12 orang (11,4%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (51,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa instruksi menguasai materi pelatihan.

Tabel 4.15
Saya siap sedia sebagai beserta dan selalu bersemangat

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	13	12.4	12.4	14.3
	Setuju	44	41.9	41.9	56.2
	Sangat setuju	46	43.8	43.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak,46 orang (43,8%), setuju sebanyak 44 orang (41,9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (12,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 46 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat.

Table 4.16
Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	1	1.0	1.0	1.9
Ragu-ragu	17	16.2	16.2	18.1
Setuju	59	56.2	56.2	74.3
Sangat setuju	27	25.7	25.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 27 orang (25,7%), setuju sebanyak 59 orang (56,2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (16,2%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%) sangat tidak setuju 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 59 orang (56,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil perubahan perilaku.

Table 4.17
Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	21	20.0	20.0	20.0
Setuju	48	45.7	45.7	65.7
Sangat setuju	36	34.3	34.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 36 orang (34,3%), setuju sebanyak 48 orang (45,7%), ragu-ragu

sebanyak 21 orang (20,0%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (45,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.

Tabel 4.18
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu-ragu	25	23.8	23.8	24.8
Setuju	53	50.5	50.5	75.2
Sangat setuju	26	24.8	24.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 26 orang (24,8%), setuju sebanyak 53 orang (50,5%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (23,8%) sangat tidak setuju 1 orang (1,0%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (50,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4. 19
Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	22	21.0	21.0	21.0
Setuju	50	47.6	47.6	68.6
Sangat setuju	33	31.4	31.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 33 orang (31,4%), setuju sebanyak 50 orang (47,6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (21,0%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang (47,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.

Tabel 4.20
Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	7	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	23	21.9	21.9	28.6
Setuju	50	47.6	47.6	76.2
Sangat setuju	25	23.8	23.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 25 orang (23,3 %), setuju sebanyak 50 orang (47,6%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (21,9%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (6,7%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang (47,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

c. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.21
Penerangan(cahaya/lampu) diruang kerja sangat baik
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak setuju	7	6.7	6.7	7.6
Ragu-ragu	11	10.5	10.5	18.1
Setuju	46	43.8	43.8	61.9
Sangat setuju	40	38.1	38.1	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 40 orang (38,1%), setuju sebanyak 46 orang (43,8%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (10,5%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (6,7%) sangat tidak setuju 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Penerangan (cahaya/lampu) diruang kerja sangat baik.

Tabel 4.22
Suhu udara diruang kerja sangat menunjang aktivitas kerja
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	6	5.7	5.7	5.7
Ragu-ragu	23	21.9	21.9	27.6
Setuju	38	36.2	36.2	63.8
Sangat setuju	38	36.2	36.2	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 38 orang (36,2%), setuju sebanyak 38 orang (36,2%), ragu-ragu

sebanyak 23 orang (21,9%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (5,7%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (36,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Suhu udara diruang kerja sangat menunjang aktivitas kerja

Tabel 4.23
Sirkulasi udara ditempat kerja saya membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
Tidak setuju	12	11.4	11.4	13.3
Ragu-ragu	32	30.5	30.5	43.8
Setuju	38	36.2	36.2	80.0
Sangat setuju	21	20.0	20.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 21 orang (20,0%), setuju sebanyak 38 orang (36,2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (30,5%) dan tidak setuju sebanyak 12 orang (11,4%) sangat tidak setuju 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (36,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju warna dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya.

Tabel 4.24
Ukuran ruang kerja saya sangat sempit
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu-ragu	8	7.6	7.6	8.6
Setuju	34	32.4	32.4	41.0
Sangat setuju	62	59.0	59.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 62 orang (59,0%), setuju sebanyak 34 orang (32,4%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (7,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 62 orang (59,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Ukuran ruang kerja saya sangat sempit

Tabel 4. 25
Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	4	3.8	3.8	3.8
Ragu-ragu	12	11.4	11.4	15.2
setuju	55	52.4	52.4	67.6
Sangat setuju	34	32.4	32.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 34 orang (32,4%), setuju sebanyak 55 orang (52,4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (11,4%) dan tidak setuju sebanyak 4 orang (3,8%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 55 orang (52,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi.

Tabel 4.26
Tidak semua orang dapat memasuki ruang kerja pegawai
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Ragu-ragu	20	19.0	19.0	20.0
	Setuju	47	44.8	44.8	64.8
	Sangat setuju	37	35.2	35.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 37 orang (35,2%), setuju sebanyak 47orang (44,8%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (19,0%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 47 orang (44,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Tidak semua orang dapat memasuki ruang kerja pegawai.

Tabel 4.27
Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena suara bising dari dalam ruangan
Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Ragu-ragu	24	22.9	22.9	25.7
	Setuju	51	48.6	48.6	74.3
	Sangat setuju	27	25.7	25.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 27 orang (25,7%), setuju sebanyak 51 orang (48,6%), ragu-ragu

sebanyak 24 orang (22,9%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang (48,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena suara bising dari dalam ruangan.

Tabel 4.28
Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya
Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak setuju	2	1.9	1.9	2.9
	Ragu-ragu	25	23.8	23.8	26.7
	Setuju	45	42.9	42.9	69.5
	Sangat setuju	32	30.5	30.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 32 orang (30,5%), setuju sebanyak 45 orang (42,9%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (23,8%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%) sangat tidak setuju 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (42,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya.

Tabel 2.29
Peralatan kerja saya sudah modern
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu-ragu	7	6.7	6.7	7.6
Setuju	53	50.5	50.5	58.1
Sangat setuju	44	41.9	41.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 44 orang (41,9%), setuju sebanyak 53 orang (50,5%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (6,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (50,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Peralatan kerja saya sudah modern

Tabel 4.30
Keamanan ditempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman
Pernyataan X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	12	11.4	11.4	13.3
setuju	63	60.0	60.0	73.3
Sangat setuju	28	26.7	26.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 28 orang (26,7%), setuju sebanyak 63 orang (60,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (11,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 63 orang (60,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Keamanan ditempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman

Tabel 4.31
Saya bekerja sama dengan seriap rekan kerja
Pernyataan X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
Ragu-ragu	14	13.3	13.3	16.2
setuju	41	39.0	39.0	55.2
Sangat setuju	47	44.8	44.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 47 orang (44,8%), setuju sebanyak 41 orang (39,0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (13,3%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%) Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (44,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat Saya bekerja sama dengan seriap rekan kerja.

Tabel 4.32
Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan
Pernyataan X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
Ragu-ragu	13	12.4	12.4	15.2
Setuju	58	55.2	55.2	70.5
Sangat setuju	31	29.5	29.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 31 orang (29,5%), setuju sebanyak 58 orang (55,2%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (12,4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%) Dari

jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 58 orang (55,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan

d. Variabel Y (Semangat kerja)

Tabel 4.33
Apakah rendahnya produktivitas dapat mempengaruhi semangat kerja
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu-ragu	7	6.7	6.7	7.6
Setuju	53	50.5	50.5	58.1
Sangat setuju	44	41.9	41.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 44 orang (41,9%), setuju sebanyak 53 orang (50,5%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (6,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang (50,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Apakah rendahnya produktivitas dapat mempengaruhi semangat kerja.

Tabel 4.34
Jika dengan melakukan disiplin waktu maka dapat mengurangi tingkat absensi yang tinggi
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	1.9	1.9	1.9
Ragu-ragu	12	11.4	11.4	13.3
Setuju	63	60.0	60.0	73.3
Sangat setuju	28	26.7	26.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 28 orang (26,7%), setuju sebanyak 63 orang (60,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (11,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 63 orang (60,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Jika dengan melakukan disiplin waktu maka dapat mengurangi tingkat absensi yang tinggi

Tabel 4.35
Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang saat ini dilakukan
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Ragu-ragu	14	13.3	13.3	16.2
	Setuju	41	39.0	39.0	55.2
	Sangat setuju	47	44.8	44.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 47 orang (44,8%), setuju sebanyak 41 orang (39,0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (13,3%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (44,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang saat ini dilakukan.

Tabel 4.36
Bersedia untuk menanggung resiko Ketika terjadi kerusakan dalam bekerja
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	2.9	2.9	2.9
Ragu-ragu	13	12.4	12.4	15.2
Setuju	58	55.2	55.2	70.5
Sangat setuju	31	29.5	29.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak,31 orang (29,5%), setuju sebanyak 58 orang (55,2%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (12,4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,9%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 58 orang (55,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Bersedia untuk menanggung resiko Ketika terjadi kerusakan dalam bekerja.

Tabel 4.37
Terdapat banyak tuntutan dalam bekerja
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
Ragu-ragu	20	19.0	19.0	20.0
Setuju	52	49.5	49.5	69.5
Sangat setuju	32	30.5	30.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak,32 orang (30,5%), setuju sebanyak 52 orang (49,5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (19,0%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 52 orang (49,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Terdapat banyak tuntutan dalam bekerja.

Tabel 4.38
Jika saya tidak diberi tunjangan sesuai dengan kinerja saya maka saya akan berhenti bekerja
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	3.8	3.8	3.8
Tidak setuju	19	18.1	18.1	21.9
Ragu-ragu	31	29.5	29.5	51.4
Setuju	38	36.2	36.2	87.6
Sangat setuju	13	12.4	12.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak, 13 orang (12,4%), setuju sebanyak 38 orang (36,2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (29,5%) dan tidak setuju sebanyak 19 orang (18,1%), sangat tidak setuju 4 orang (3,8) . Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (36,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Jika saya tidak diberi tunjangan sesuai dengan kinerja saya maka saya akan berhenti bekerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar $>0,30$, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X₁) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	34.9333	42.621	.479	.892
Pernyataan X1.2	35.1048	41.652	.678	.881
Pernyataan X1.3	35.0571	41.766	.594	.885
Pernyataan X1.4	35.4857	39.195	.752	.874
Pernyataan X1.5	35.2095	37.552	.759	.873
Pernyataan X1.6	35.5810	40.630	.621	.883
Pernyataan X1.7	35.3905	37.240	.761	.873
Pernyataan X1.8	35.5714	39.305	.634	.883
Pernyataan X1.9	35.2952	43.152	.478	.892
Pernyataan X1.10	35.5143	39.695	.603	.885

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.39 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₂) Pelatihan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	28.1810	11.746	.632	.747
Pernyataan X2.2	28.5905	11.706	.637	.746
Pernyataan X2.3	28.0571	12.689	.568	.760
Pernyataan X2.4	28.2857	13.168	.483	.773
Pernyataan X2.5	28.1905	13.329	.461	.776
Pernyataan X2.6	28.3524	13.423	.414	.783
Pernyataan X2.7	28.2286	13.197	.495	.772
Pernyataan X2.8	28.4476	13.538	.328	.799

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.40 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Pelatihan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.41
Uji Validitas X3 (Lingkungan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	45.2000	24.219	.513	.793
Pernyataan X3.2	45.2857	23.437	.618	.782
Pernyataan X3.3	45.7048	24.383	.436	.802
Pernyataan X3.4	44.8190	25.073	.604	.787
Pernyataan X3.5	45.1810	24.496	.609	.785
Pernyataan X3.6	45.1714	25.047	.537	.792
Pernyataan X3.7	45.3429	25.362	.471	.797
Pernyataan X3.8	45.3143	24.987	.470	.797
Pernyataan X3.9	44.9810	27.827	.408	.816
Pernyataan X3.10	45.2000	26.969	.322	.809
Pernyataan X3.11	45.0571	26.189	.348	.808
Pernyataan X3.12	45.2000	26.200	.396	.803

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas Y (Semangat Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	44.2000	21.219	.440	.675
Pernyataan Y.2	44.4190	20.861	.481	.668
Pernyataan Y.3	44.2762	20.317	.459	.665
Pernyataan Y.4	44.4190	21.361	.353	.685
Pernyataan Y.5	44.4381	21.037	.402	.677
Pernyataan Y.6	45.1810	20.092	.331	.685

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Semangat Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,893 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pertanyaan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₂) Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,793 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel Pelatihan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,812 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan

yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel Lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (Y) Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	6

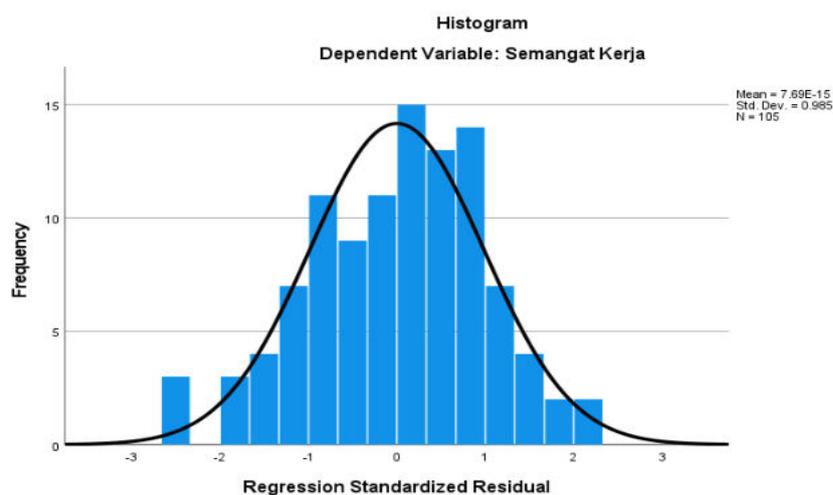
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,653 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pertanyaan pada variabel Semangat Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

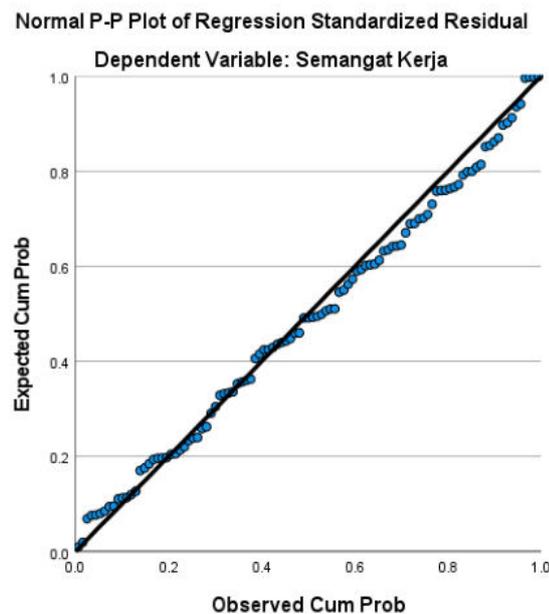
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Semangat Kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah

berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. 47
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37243705
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.047
		.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.200 ^d
Asymp. Sig. (2-tailed)		
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 (2021)

Pada tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut; besar nilai signifikasi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data distribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($p=0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji Asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $>0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Multikolineritas dari hasil angket yang telah di distribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.48
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.604	.319	8.155	<,001		
Kompensasi	-.131	.084	-1.572	.119	.399	2.503
Pelatihan	.258	.117	2.204	.030	.392	2.551
Lingkungan Kerja	.224	.096	2.345	.021	.489	2.047

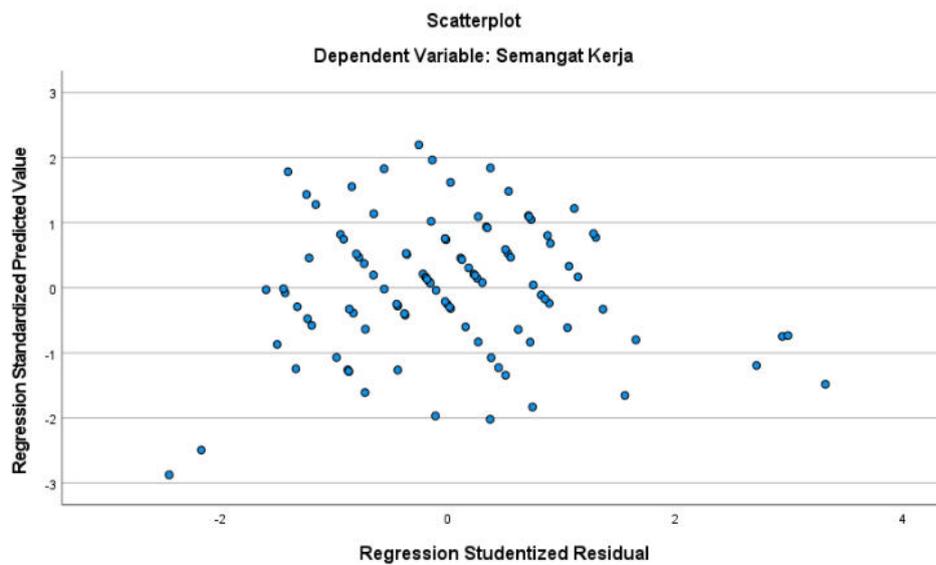
a. Dependent Variabel : Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolaha SPSS Versi 28.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kompensasi $2,503 < 10$, Pelatihan $2,551 < 10$ dan Lingkungan Kerja $2,047 < 10$, serta nilai Tolerance Kompensasi $0,399 > 10$, Pelatihan $0,392 > 10$ dan Lingkungan Kerja $0,489 > 10$ sehingga terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksmaan *Variance Inflation Factor* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolaha SPSS Versi 28.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisita.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat atau memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.49
Regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.604	.319	8.155	<,001		
Kompensasi	-.131	.084	-1.572	.119	.399	2.503
Pelatihan	.258	.117	2.204	.030	.392	2.551
Lingkungan Kerja	.224	.096	2.345	.021	.489	2.047

a. Dependent Variabel : Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolaha SPSS Versi 28.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut dipeoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,604 + -0,131X_1 + 0,258 + 0,224 X_3 + e$.

Interoretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar 2,604.
- b. Jika terjadi peningkatan Kompensasi 1, maka Semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,131.
- c. Jika terjadi peningkatan Pelatihan 1, maka Semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,258.
- d. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja 1, maka Semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,224.

8. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat

signifikan 5 %. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4. 50
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.604	.319	8.155	<.001		
Kompensasi	-.131	.084	-1.572	.119	.399	2.503
Pelatihan	.258	.117	2.204	.030	.392	2.551
Lingkungan Kerja	.224	.096	2.345	.021	.489	2.047

a. Dependent Variabel : Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolaha SPSS Versi 28.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} -1,572 < t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,119 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menyatakan Kompensasi berpengaruh Negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Semangat Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,204 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,030 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,21 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

UJI simultan (F) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ($=0,05$). Jika nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.51
Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.089	3	1.030	7.209	<,001 ^b
Residual	14.426	101	.143		
Total	17.515	104			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi , Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolaha SPSS Versi 28.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 7,209 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,69 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,01 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa penelitian ini Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.52
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.152	.37793

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi , Pelatihan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjust R square* 0,152 yang disebutkan koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 15,2% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya $100-15,2\% = 84,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} -1,572 < t_{tabel} 1983$ dan signifikan 0,119 $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menyatakan Kompensasi berpengaruh Negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Pelatihan (X₂) terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,204 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,030 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikan $0,021 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

4. Pengaruh Kompensasi (X₁), Pelatihan (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,209 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,69 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,01 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa penelitian ini Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
4. Variabel Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran yaitu :

1. Disarankan kepada instansi harus memperhatikan Kompensasi karena semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila kebijakan imbalan memenuhi prinsip keadilan dan mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan pegawai. Dengan solusi meningkatkan Kompensasi Pegawai untuk memenuhi

kebutuhan hidup pegawai dan pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Disarankan agar diberikan pelatihan kepada seluruh pegawai agar pegawai dapat menambah wawasan, keterampilan serta dapat merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik lagi.
3. Disarankan kepada Instansi untuk memberikan rasa tenang dan aman serta menjaga hubungan yang harmonis antar pegawai. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang asri. Demi membuat para pegawainya bersemangat dalam bekerja.
4. Disarankan kepada seluruh pegawai untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metodelogi penelitian kuantitatif untuk ilmu-ilmu Binis*. Jakarta : Salemba Empat
- Alex S.Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa, 2020, *Pengaruh Stres kerja Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil labuhan batu utara*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, issn. Vol 3 No 2.
- Dr. M. Kadarisman, 2013 , *Manajemen Kompensasi*, Depok : Rajawali Pers
- Eko Murtisapura, Sri Langgeng Ratnasari, 2018, *Pengaruh Lingkungan kerja Insentif, Komunikasi dan Senioritas terhadap Semangat Kerja karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjung Pinang*. Dimensi Vol 7, No. 3 Hal 434-453.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ferry Arina, 2015, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengawasan terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru*, JOMFEKON. Vol.2 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrawan, M. I. (2021). Antecedent Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. JUMANT, 12(1), 245-251.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber daya manusia* Bandung : PT. Reflika Aditama.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta

- Nuria Kumalasari, Nurhasanah Suwardi, Firmansyah Kusasi, 2020, *Pengaruh Fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat Kerja PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau*, Student Online Journal. Vol 1 No 2.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam, dan Andi Reni, 2018, *Analisis Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja Semangat kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Vale Indonesia*, Hasanudin Journal of Applied Bussiness and Enterpreneurship. Vol 1 No.4.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2016, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta. T. Hani Handoko, 2017, *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Tutik Indriati, 2005, *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi Lingkungan kerja, dan Pengembangan pegawai terhadap semangat kerja pegawai kantor secretariat daerah (Setda) kabupaten*.
- Umar, Husein, 2002, *“Metodologi Penelitian”*, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.