

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN SUMEDANG

Rika Kusdinar*, Dede Any Sumarny, Dian Agustian Trynanda,
Herdian Wibawa, Rika Santika, Sintya Ratna Dewi
Ilmu Administrasi Negara, STIA Sebelas April Sumedang

Corresponding E-mail: rikakusdinar0217@gmail.com

Abstract

The purpose of the research conducted by the researchers was to determine the effect of compensation on employee morale in the Sumedang district's environment and forestry service. The method used in this study is a quantitative research method, namely research based on the philosophy of positivism, this study uses data processes in the form of numbers as a tool for conducting research studies, so the results of research calculations in the form of numbers. The members obtained in this type of research determine the population and sample. The sampling technique used is the saturation sampling technique, with a population of 63 people. Based on the results of the research, the research can illustrate that the compensation provided by the Department of Environment and Forestry of Sumedang Regency has reached 80.90% and the figure is categorized Very Good, as well as the level of employee morale at the Department of Environment and Forestry of Sumedang Regency which reaches 83, 46% and the figure is categorized Very Good. The compensation relationship with the morale of the Office of Environment and Forestry of Sumedang Regency with a correlation coefficient of 0.539 is in the medium category. While the effect of compensation on the morale of employees of the Department of Environment and Forestry in Sumedang Regency reached 29.1%, the remaining 70.9% was influenced by other variables not examined by researchers.

Keywords: Compensation, Spirit at Work.

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah merupakan salah satu alat dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemerintah daerah ini merujuk pada otoritas administratif di suatu daerah yang lebih kecil dari sebuah negara dimana negara Indonesia merupakan sebuah negara yang wilayahnya terbagi menjadi daerah provinsi yang kemudian dibagi lagi menjadi daerah kabupaten dan daerah kota. Pemerintah daerah ini memiliki tugas-tugas atau urusan-urusan tertentu yang diserahkan oleh pemerintah pusat kepada daerah-

daerah untuk diselenggarakan sesuai dengan kebijaksanaan, prakarsa, dan kemampuan daerah termasuk tugas yang diberikan kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang untuk menjalankan tugas atau urusan kepentingan masyarakat setempat.

Pada dasarnya tugas kantor dapat berjalan dengan baik apabila para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi atas dasar seorang yang pegawai bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya. Organisasi perlu memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai dengan cara memberikan

kompensasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dalam perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Baik atau tidaknya pemberian kompensasi tentu sangat mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai, seperti banyak disinggung bahwa motif seseorang untuk bekerja yaitu untuk memenuhi segala kebutuhan atau keinginannya. Oleh karenanya alangkah bijaknya apabila setiap *stakeholder* dapat menganalisis setiap kebutuhan para pegawainya, dimana satu diantaranya adalah mampu memberikan kompensasi yang baik yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga dapat memunculkan semangat kerja yang tinggi pada diri pegawainya.

Semangat kerja merupakan bentuk pengukuran akan sejauh mana seorang pegawai bergairah dengan tugas dan tanggungjawabnya pada organisasinya. Semangat kerja pula dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dapat tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggungjawab serta prestasi kerja. Penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang lebih tinggi. Faktor pemberian kompensasi

merupakan salah satu faktor pembangkit semangat kerja.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik. Apabila dalam suatu organisasi pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka organisasi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Berdasarkan hasil observasi sementara, peneliti melihat adanya indikasi masalah yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dengan indikasi-indikasi masalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaannya. Ketika jam kerja seharusnya dipakai untuk bekerja, akan tetapi ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan waktu bekerjanya dengan baik seperti pegawai yang menongkrong di kantin dan tidak ada di ruangan kerja.
2. Masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan pegawai datang ke kantor pada pukul 07.30 WIB tetapi masih ada saja yang datang melebihi ketentuan waktu tersebut, seperti pegawai yang melebihi jumlah maksimal terlambat datang ke kantor. Dari 24 hari kerja dalam 1 bulan,

terdapat beberapa pegawai datang terlambat melebihi 5 kali padahal kantor sudah menggunakan absen *finger print*.

3. Para pegawai tidak melaksanakan apel pagi secara rutin sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai. Hal ini karena tidak adanya tanggungjawab dari pegawai untuk melaksanakan apel pagi dan hanya melakukan apel pagi di hari senin setiap minggunya.

Berdasarkan indikasi tersebut di atas, peneliti menduga bahwa menurunnya semangat kerja pegawai dimungkinkan karena masih kurangnya pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator penyebab yaitu:

1. Pegawai tidak menerima bonus atau *reward* apabila hasil pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari ketika pegawai melaksanakan *double job*, mereka tidak menerima bonus atau *reward* atas apa yang mereka kerjakan sehingga dapat menurunkan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Upah yang tidak merangsang gairah untuk bekerja. Berdasarkan informasi dari Bagian Kepegawaian, pegawai kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya karena walaupun memiliki kinerja yang baik, tidak akan mempengaruhi besaran upah yang diterima.
3. Fasilitas yang kurang memadai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari kurangnya komputer dari setiap meja pegawai, pendingin ruangan, lemari, dan fasilitas penunjang lainnya sehingga menurunkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Seberapa baik pemberian kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa tinggi semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa baik pemberian kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kompensasi Pegawai

Simamora (2004: 442) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut: "Kompensasi

meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Kompensasi mempunyai arti penting bagi organisasi, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi juga penting bagi organisasi karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organisasi tersebut dapat mempertahankan sumber daya manusianya.

Kompensasi memiliki fungsi yang penting untuk memperlancar jalannya roda organisasi. Maka dari itu, berikut lebih jelasnya untuk memaparkan dimensi-dimensi kompensasi. Dimensi kompensasi menurut Simamora (2004:455) adalah sebagai berikut:

1. Gaji. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 86), gaji adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Gaji merupakan komponen penghasilan utama yang langsung berkaitan dengan jabatan dan dalam penentuan berat ringannya tugas jabatan dilingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan (*job evaluation*).

2. Upah. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
3. Insentif. Menurut Gorda (2004: 141) insentif adalah sesuatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.
4. Tunjangan. Tunjangan (*benefit*) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti (Tulus, 1993: 151).
5. Fasilitas. Fasilitas adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler, 2009: 75).

Teori Semangat Kerja Pegawai

Menurut Dessler (2001:167) “Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta produktivitas kerja”.

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam

organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruangl ingkup pekerjaanya demi kemajuan di perusahaan/lembaga tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya.

Dessler (2001:167) mengemukakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja, yaitu antara lain:

1. Kehadiran, adalah adanya seseorang atau sekumpulan orang pada suatu tempat.
2. Disiplin kerja, adalah sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.
3. Kerjasama, adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
4. Tanggungjawab, adalah kesadaran manusia akan tingkahlaku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggungjawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
5. Produktivitas kerja, adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai

dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja

Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawab dari suatu organisasi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1998:153) menyatakan sebagai berikut: "Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja."

Dari uraian diatas bila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarahakan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diupayakan mampu mengungkap fenomena yang dikaji secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti, yaitu dengan melihat bagaimana kedudukan variabel bebas dan variabel terikat serta bagaimana hubungan diantara keduanya.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang yang berjumlah 63 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling populasi/jenuh. Menurut Sugiyono (2018: 85), "sampling populasi atau sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sehingga sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi yaitu sebanyak 63 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data-data, pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari studi kepustakaan yaitu upaya untuk mendapatkan data dan informasi, Studi di lapangan meliputi

observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan. dan wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara meminta penjelasan kepada narasumber, dan angket yaitu yang diberikan kepada responden merupakan angket tertutup.

Setelah data yang diperoleh langsung dari responden sesuai dengan kebutuhan informasi yang dituangkan dalam pernyataan atau pertanyaan terstruktur terkumpul, maka pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program excel untuk memperoleh maka pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program excel untuk memperoleh data. Pada penelitian ini data yang diperoleh melalui tahapan seperti seleksi data, klasifikasi data, tabulasi data, memeriksa dan memberi skor pada jawaban responden, serta mengolah data dengan menguji statistik.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisa statistik yang dilakukan dengan langkah-langkah,yaitu Perhitungan Persentase, Uji Normalitas Data dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnof*, Uji Koefisien Korelasi, Uji Signifikansi, dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kompensasi

Untuk menjawab rumusan masalah deskriptif dan hipotesis maka perlu dilakukan perhitungan variabel kompensasi (X) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Berikut adalahh asil perhitungan uji persentase variabel kompensasi dan semangat kerja

pegawai dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25.

Tabel 1. Hasil Uji Perhitungan Persentase Variabel Kompensasi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		80.90
Median		82.00
Mode		86
Minimum		58
Maximum		93
Sum		5097
Percentiles	75	86.00

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 20 item yang terdapat pada variabel kompensasi mendapatkan hasil sebagai berikut: *mean* adalah 80,90, *median* adalah 82,00, *mode* adalah 86 dengan masing-masing jumlah *minimum* 58 dan *maximum* 93 sehingga menghasilkan jumlah pada variabel kompensasi sebesar 5097. Selanjutnya terdapat hasil perhitungan persentase variabel kompensasi dengan hitungan *percentile* 75% adalah 86%.

Untuk memberi interpretasi terhadap pemberian kompensasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, maka total skor ideal dapat dihitung sebagai berikut.

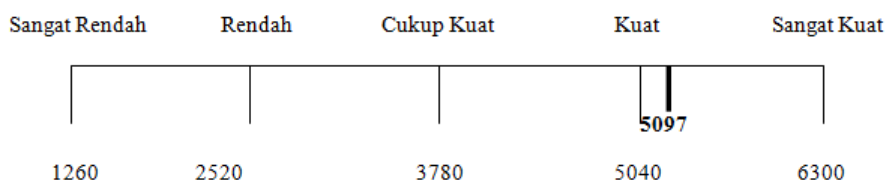
- a. $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 6300$
- b. $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 5040$
- c. $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 3780$
- d. $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 2520$

e. $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 1260$

Dengan ditetapkan skor ideal dan skor terendah dapat diperoleh skor interval untuk variabel kompensasi (X), sebagai berikut.

- a. Skala Interval 0-1260 Sangat Tidak Baik
- b. Skala Interval 1261-2520 Tidak Baik
- c. Skala Interval 2521-3780 Cukup Baik
- d. Skala Interval 3781-5040 Baik
- e. Skala Interval 5041-6300 Sangat Baik

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang memiliki skor terendah 1260 dan skor tertinggi 6300 maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Pemberian Kompensasi Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Kabupaten Sumedang

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai 5097. Hal ini termasuk kategori "Sangat Kuat", karena skor total yang dihasilkan sebesar 5097 pada interval 5040 sampai 6300. Oleh karena itu jika dipersentasikan (%) hasilnya adalah 86% dari yang diharapkan.

Dengan demikian maka H_0 yang berbunyi "Kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75% dari yang diharapkan ditolak" dan H_a yang berbunyi "Kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari yang diharapkan diterima".

Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi bahwa kompensasi pegawai yang diterima di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dapat dilaksanakan dengan sangat baik.

Hasil Semangat Kerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah deskriptif dan hipotesis maka perlu dilakukan perhitungan variabel semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Berikut adalah hasil perhitungan uji persentase variabel kompensasi dan semangat kerja pegawai dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 25.

Tabel 2. Hasil Uji Perhitungan Persentase Variabel Semangat Kerja (Y)

Statistics		
Semangat Kerja		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		83.46
Median		81.00
Mode		80
Minimum		71
Maximum		100
Sum		5258

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 20 item yang terdapat pada variabel semangat kerja mendapatkan hasil sebagai berikut: *mean* adalah 83,46, *median* adalah 81,00, *mode* adalah 80 dengan masing-masing jumlah *minimum* 71 dan *maximum* 100 sehingga menghasilkan jumlah pada variabel kompensasi sebesar 5258. Selanjutnya terdapat hasil perhitungan persentase variabel semangat kerja dengan hitungan *percentile* 75% adalah 87%. Maka dari itu kriteria penilaian berdasarkan persentase pada variabel semangat kerja memasuki kategori "Sangat Kuat".

Untuk memberi interpretasi terhadap pemberian semangat kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten

Sumedang, maka total skor ideal dapat dihitung sebagai berikut.

- $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 5 \text{ (skor nilai)} = 6300$
- $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 4 \text{ (skor nilai)} = 5040$
- $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 3 \text{ (skor nilai)} = 3780$
- $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 2 \text{ (skor nilai)} = 2520$

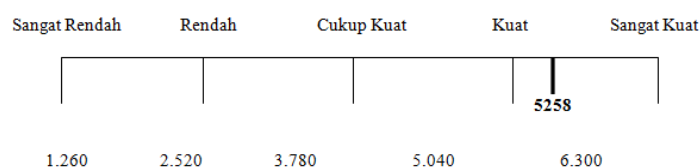
e. $20 \text{ (item)} \times 63 \text{ (sampel)} \times 1 \text{ (skor nilai)} = 1260$

Dengan ditetapkan skor ideal dan skor terendah dapat diperoleh skor interval untuk variabel semangat kerja (Y), sebagai berikut.

- a. Skala Interval 0-1260 Sangat Rendah
- b. Skala Interval 1261-2520 Rendah

- c. Skala Interval 2521-3780 Cukup Kuat
- d. Skala Interval 3781-5040 Kuat
- e. Skala Interval 5041-6300 Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang memiliki skor terendah 1260 dan skor tertinggi 6300 maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Semangat Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa semangat kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai 5258. Hal ini termasuk kategori “sangat baik”, sehingga penyusun menginterpretasikan bahwa semangat kerja telah terlaksana dengan sangat baik. Apabila dipersentasikan mencapai 87,00%. Bahwa $H_0 : \rho < 75\%$ semangat kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang lebih dari 75% dari yang diharapkan.

Dengan demikian maka H_0 yang berbunyi “Semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75% dari yang diharapkan ditolak” dan H_a yang berbunyi “Semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan

Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari yang diharapkan diterima”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi bahwa kompensasi pegawai yang diterima di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dapat dilaksanakan dengan sangat baik.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data Variabel Kompensasi

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel Kompensasi tersebut normal atau tidak.

Tabel 3. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Kompensasi

		Kompensasi
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80,90
	Std. Deviation	6,630
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,094
	Negative	-,112
Test Statistic		,198
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel Kompensasi, maka diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,112 dengan *Asymp. Sig.* (probabilitas) sebesar 0,046. Dengan demikian, maka probabilitas lebih dari 0,05 dan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang menunjukkan

bahwa variabel kompensasi mempunyai sebaran atau distribusi normal.

Uji Normalitas Data Variabel Semangat Kerja

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel Semangat Kerja tersebut normal atau tidak.

Tabel 4 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Semangat Kerja

		Semangat Kerja
N		63
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	83,46
	<i>Std. Deviation</i>	5,875
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,198
	<i>Positive</i>	,198
	<i>Negative</i>	-,081
<i>Test Statistic</i>		,198
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,000 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel Kompensasi, maka diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,198 dengan *Asymp. Sig.* (probabilitas) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka probabilitas lebih dari 0,05 dan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang menunjukkan

bahwa variabel kompensasi mempunyai sebaran atau distribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi pada variabel kompensasi dengan semangat kerja dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

<i>Correlations</i>			
		Kompensasi	Semangat Kerja
Kompensasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	,539**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	N	63	63
Semangat Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,539**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 5 yang telah diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan persentase 0,539%. Dengan demikian, variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja signifikan atau tidak. Untuk melakukan penghitungan uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	44,817	7,756		5,778	,000
	Kompensasi	,478	,096	,539	4,999	,000

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel *output SPSS "Coefficients"* di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y). Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dari tabel

output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah sebesar 4,999. Karena nilai t_{hitung} 4,999 > t_{tabel} 1,671, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil dari pengujian koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,539 ^a	,291	,279	4,988

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi*

Berdasarkan tabel 7 atau *output SPSS "Model Summary"* di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,291.

Nilai *R Square* 0,291 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "*R*", yaitu $0,539 \times 0,539 = 0,291$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,291 atau sama dengan 29,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sebesar 29,1%. Sedangkan 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah peneliti membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang termasuk pada kategori sangat baik atau sebesar 80,90% dari kriteria ideal.
2. Semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang termasuk pada kategori sangat baik yaitu sebesar 83,46% dari kriteria ideal.
3. Hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang positif dan signifikan. Nilai korelasi yang dihasilkan sebesar $r_{xy} = 0,539$ atau termasuk pada kategori cukup kuat.
4. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai 29,1% sedangkan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada, upaya peningkatan kompensasi khususnya melalui semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang penelitian yang peneliti lakukan, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rekomendasi yaitu:

1. Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang seharusnya diberikan bonus dan *reward* apabila tugas yang dikerjakan melebihi target yang ditetapkan, hal tersebut dilakukan untuk memberi hak pegawai serta agar pegawai terstimulus untuk bekerja lebih giat lagi.
2. Ruangan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang harus memberikan kenyamanan pegawai untuk bekerja dengan cara menata lemari serta membereskan arsip-arsip sehingga ruangan menjadi ergonomis.
3. Agar pegawai dapat bekerja sama dengan baik hendaknya sesama pegawai saling memberi masukan berupa kritik atau saran mengenai pekerjaan dan melaksanakan perintah dari atasan berkaitan dengan tugasnya masing-masing, hal ini dapat menunjukkan perkembangan yang lebih baik antar pegawai bahwasanya seluruh pegawai merupakan *super team* yang bekerja sama untuk kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akadun. 2019. *Administrasi Perusahaan Negara*. Bandung: Alfabeta.

Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Handyaningrat, Soewarno. 1995. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Iskandar, Jusman. 2001. *Administrasi Negara*. Bandung Puspa.

Manulang, M. 2005. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada University.

Nawawi, Hadiri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Serdamayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru Offset.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono dan Susanto, Agus. 2017. *CARA MUDAH BELAJAR SPSS DAN LISREL Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service.

Suradinata, Ermaya. 1999. *Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Ramadan.

Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<http://digilib.unila.ac.id/57382/2/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

<http://dosensosiologi.com/pengertian-penelitian-kuantitatif-ciri-dan-jenisnya-lengkap/>

<https://eprints.uny.ac.id>

[https://id.m.wikipedia.org/Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia](https://id.m.wikipedia.org/Kementerian_Lingkungan_Hidup_dan_Kehutanan_Republik_Indonesia)

<https://repository.unpas.ac.id/9946/4/BAB%2011%20Oacul.pdf>

<https://www.google.co.id/amp/s/www.kompasiana.com/amp/nopalmtq/mengenal-arti-kata-tanggung-jawab>

<https://www.google.com/amp/s/slekr.co/blog/ketahui-indikator-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan/amp/>

<https://www.google.com/amp/s/sleekr.co/blog/ketahui-indikator-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan/amp/>

<https://www.slideshare.net/wijayaraden/skala-likert-metode-perhitungan-persentase-dan-interval>