



**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA KANTOR
POLBANGTAN MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

PARLAN
NPM : 1615310401

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PARLAN
NPM : 1615310401
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR POLBANGTAN MEDAN

MEDAN, JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)



(DR. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PARLAN
NPM : 1615310401
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR POLBANGTAN MEDAN

MEDAN, JULI 2020

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(MIPTAH EL FIKRI., SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Parlan
NPM : 1615310401
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak 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 perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Juli 2020

(Parlan)
NPM 1615310401

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PARLAN
Tempat/Tanggal Lahir : Gombong, 12 Mei 1972
NPM : 1615310401
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Komplek Politeknik Pembangunan Pertanian

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

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

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

Medan, JULI 2020

Yang membuat pernyataan



PARLAN

Meterai 6000



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : PARLAN
 Tanggal Lahir : GOMBONG / 12 Mei 1972
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310401
 Bidang Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.67
 Nomor : 085361132312
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

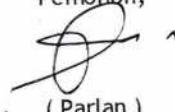
Judul

Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Polbangtan Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

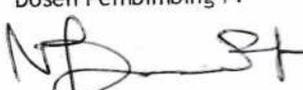
Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 20 Agustus 2019
 Pemohon,

 (Parlan)

Tanggal : 14 oktober 2019
 Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rindi Andika, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18/02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

as : Universitas Pembangunan Panca Budi

: SOSIAL SAINS

embimbing I

: Nashrudin Setiawan, SE, MM

embimbing II

: Rendi Lubika, SE, MM.

ahasiswa

: PARLAN

Program Studi

: Manajemen

okok Mahasiswa

: 1615310401

Pendidikan

as Akhir/Skripsi

: Pengaruh Ekos Kerja, Sites Kerja dan Kontek kerja terhadap
Gedungat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Medan.

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/2019	Bab I, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah.	Nf	di perbaiki.
		Nf	di perbaiki.
1/2020	Bab II Populasi Sampel.	Nf	di perbaiki.
1/2020	Dasar Teori.	Nf	

Doping I
Nf

Nashrudin Setiawan, SE, MM.

Medan, 10 Januari 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : *Nasrudin Setiawan, SE, MM.*
 Pembimbing II : *Rudi Andika, SE, MM.*
 Mahasiswa : PARLAN
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1615310401
 Pendidikan : *Strata I*
 Tugas Akhir/Skripsi : *Pengaruh ETPS kerja, Stres kerja dan Komplek kerja terhadap
 suasana kerja pegawai negeri sipil di Polresta Medan.*

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1-20	- kata pengantar	<i>[Signature]</i>	
1-20	- variabel & definisi terlebu dahulu	<i>[Signature]</i>	
20	- tabel penemuan	<i>[Signature]</i>	
	- Daftar pustaka	<i>[Signature]</i>	
	- GYD. Bab I	<i>[Signature]</i>	
21-20	- <i>PEL - Summary & proposal.</i>	<i>[Signature]</i>	

Pembimbing II

Medan, 09 Januari 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Satriawan, SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Rini Astika, SE, MUI
 Nama Mahasiswa : PARLAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310401
 Bidang Pendidikan : Stata I
 Tugas Akhir/Skripsi : Penyusunan Konpensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap
 Sejahtera Kerja PWS pada Kantor Polbaugan Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/2/2020	Bab <u>II</u> Definisi Operasional	<u>NP</u>	<u>Deprebut</u>
	Bab <u>IV</u> Kerangka SPS	<u>NP</u>	<u>u.</u>
12/2/2020	Bab <u>V</u> Kerangka & Saran	<u>NP</u>	<u>u.</u>
12/2/2020	ace siday unja hja.	<u>NP</u>	

Duply I.

NP

Nashrudin Satriawan, SE, Msi

Medan, 26 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Rini Arika, SE, MM
 Nama Mahasiswa : PARLAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310401
 Bidang Pendidikan : Starta I
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Penyusunan Komposisi dan Fasilitas Kerja Terlelap
Sebagai Kerja KNS pada Kantor Pollogan Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/20 1/2	penomoran dalam penulisan spasi Bab I II III IV V		
5/20 1/2	Konsisten Rumusan masalah kesimpulan saran		
8/20 1/2	Ace sedang meja bryan		

Doping II

Medan, 26 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

(Rini Arika, SE, MM)



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

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme... 54.0%
13 MARET 2020
AN Ka. LPMU
THARMZI HAKIM
Calvo Ramono, SE, MM

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Maret 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

Di -
Tempat
Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 13/03/2020
An. K. BPAA
ISMAIL D. SP

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : PARLAN
Tempat/Tgl. Lahir : Gombong Jateng / 12 Mei 1972
Nama Orang Tua : Alm. Sanwaryo
N. P. M : 1615310401
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085361132312
Alamat : Komplek Polbangtan Medan Jln. Binjai Km. 10

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Polbangtan Medan, 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 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar 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.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

UK TB-112 Rp

3.500.000
5.600.000
13/03/2020
Periode Wisuda Ke :

65

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Ditandatangani oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

PARLAN
1615310401

catatan :

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

Telah Diperiksa oleh UKM-C
Medan
AN Ka. UKM-C
PKM
(Pusat Konsultasi dan Bantuan Mahasiswa)
PANCA BUDI
Roro Kian Agustini

TANDA BEBAS PUSTAKA
No. 1782 / PEPP / BP / 2020
Dinyatakan tidak ada sangkut
Pusat Perpustakaan
Medan
UNPAB
INDONESIA
13 MAR 2020
M. Mustagiyah . S.kom . M.kom

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

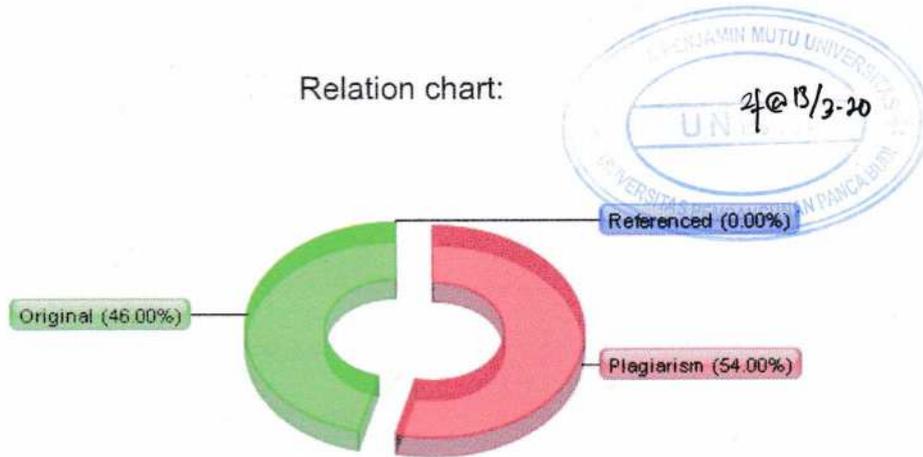
Analyzed document: 03/11/20 08:19:56

"PARLAN_1615310401_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi_License03**

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 37 wrds: 16315 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/63282/Appendix.pdf?sequen...>
- 35 wrds: 20672 <https://skripsi-baru.blogspot.com/2014/06/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.ht...>
- 35 wrds: 20672 http://endang_setya.staff.gunadarma.ac.id/Publications/files/1885/jurnal

Other Sources:]

Processed resources details:

152 - Ok / 18 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



Detected!

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Active References (Urls Extracted from the Document):

ected

Excluded Urls:

ected

Included Urls:

ABSTRAK

Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan adalah perguruan tinggi yang bertransformasi dari Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan pada tanggal 25 Juni 2018. Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang selanjutnya disebut Polbangtan Medan adalah perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Pertanian yang menyelenggarakan pendidikan tinggi program vokasi dalam berbagai rumpun ilmu terapan untuk mendukung pembangunan pertanian. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja PNS di Polbangtan Medan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 86 responden, Hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 35,902 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 35,902 > F_{tabel} 3,11$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil uji t variabel kompensasi nilai $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 1,663$ dengan signifikan $0,011 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja. Hasil uji t variabel fasilitas kerja nilai $t_{hitung} 6,477 > t_{tabel} 1,663$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap semangat kerja. Sedangkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0,451 hal ini berarti 45,1 % variasi semangat kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 45,1\% = 54,9\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Semangat Kerja

ABSTRACT

Medan Agricultural Development Polytechnic (Polbangtan) is a tertiary institution which was transformed from the Medan Agricultural Extension College (STPP) on June 25, 2018. Medan Agricultural Development Polytechnic hereinafter referred to as Medan Polbangtan is a tertiary institution within the Ministry of Agriculture that organizes higher education in vocational programs in various applied science families to support agricultural development. The problem that underlies this study is whether compensation and work facilities have a simultaneous and partial effect on the morale of civil servants in the Medan Polbangtan. The data collection techniques in this study were carried out with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents of 86 respondents, the results of the F test resulted in a Fcount of 35,902 with a significant level of 0,000. Because Fcount 135.902 > Ftable 3.11 and the significant probability is much smaller than 0.05 which is 0.000 < 0.05, then the regression model can be said that compensation and work facilities simultaneously have a significant and significant effect on morale. T-test results of the compensation variable tcount 2.593 > t table 1.663 with a significant 0.011 < 0.05, meaning that partially there is a positive and significant effect of compensation on morale. T test results for work facility variable value of tcount 6.477 > t table 1.663 with a significant 0.000 > 0.05, meaning that partially there is a positive and significant influence of work facilities on work morale. While the size of the adjusted R square of 0.451 this means that 45.1% variation in morale can be explained by the independent variable compensation and work facilities, while the rest (100% - 45.1% = 54.9%) can be explained by other independent variables .

Keywords: Compensation, Work Facilities and Work Spirit

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul : Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rindi Andika. SE., MM, selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran pengajar Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, namun setiap ilmu yang diberikan sungguh sangat berhargadan

merupakan kesatuan bekal bagi penulis di masa depan. Serta seluruh Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang secara langsung maupun tidak langsung banyak membantu penulis selama perkuliahan.

7. Ibu Direktur Polbangtan Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang harus disempurnakandari skripsi ini. Oleh karena itu, Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan membuka diri untuk segala kritikan dan masukan yang dapat membangun dan meningkatkan kualitas skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kepentingan ilmu di masa depan.

Medan, Juli 2020
Penulis

Parlan
NPM 1615310401

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Semangat Kerja	11
a. Pengertian Semangat Kerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja..	12
c. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja.....	14
d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	15
e. Indikator Semangat Kerja	16
2. Kompensasi	18
a. Pengertian Kompensasi.....	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
c. Indikator Kompensasi	21
3. Fasilitas Kerja.....	21
a. Pengertian Fasilitas Kerja	21
b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja	26
c. Indikator Fasilitas Kerja	27
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Konseptual.....	28
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	29
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja	30
3. Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	31

	D. Hipotesis	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	34
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
	1. Lokasi Penelitian.....	35
	2. Waktu Penelitian.....	35
	C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	35
	1. Variabel Penelitian.....	35
	2. Definisi Operasional Variabel	35
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	36
	1. Populasi.....	36
	2. Sampel	36
	3. Jenis dan Sumber Data.....	37
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
	F. Teknik Analisis Data	38
	1. Uji Kualitas Data	38
	2. Uji Asumsi Klasik.....	39
	3. Regresi Linier Berganda	41
	4. Uji Hipotesis	42
	5. Koefisien Determinasi	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	44
	1. Sejarah Singkat (Politeknik Pembangunan Pertanian Medan) Polbangtan	44
	2. Visi dan Misi Polbangtan Medan	46
	a. Visi.....	46
	b. Misi	46
	3. Tugas dan Fungsi Polbangtan Medan	46
	4. Deskripsi Karakteristik Responden	47
	5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	49
	a. Kompensasi (X_1).....	49
	b. Fasilitas Kerja (X_2)	55
	c. Semangat Kerja (Y)	60
	6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	65
	a. Pengujian Validitas.....	65
	b. Pengujian Reliabilitas	67
	7. Pengujian Asumsi Klasik.....	69
	8. Pengujian Hipotesis	72
	a. Regresi Linear berganda.....	72
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	74
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	74
	d. Koefisien Determinasi	75
	B. Pembahasan	76
	1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja.....	76

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja	79
3. Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Kompensasi Yang Diterima Pegawai.....	5
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	49
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ($X_{1.1}$).....	49
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah ($X_{1.2}$)	50
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ($X_{1.3}$).....	51
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan ($X_{1.4}$).....	53
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ($X_{1.5}$).....	54
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sarana dan Prasarana ($X_{2.1}$).....	55
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jaminan Kesehatan ($X_{2.2}$).....	56
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ($X_{2.3}$)	57
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi ($X_{2.4}$)	58
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jenjang Karir ($X_{2.5}$)	59
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($Y_{1.1}$).....	61
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama ($Y_{1.2}$).....	62
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja ($Y_{1.3}$)	63
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan($Y_{1.4}$)	64
Tabel 4.19 Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	65
Tabel 4.20 Uji Validitas Fasilitas Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.21 Uji Validitas Semangat Kerja (Y)	66
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Kompensasi (X_1)	67
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X_2).....	68
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y).....	68
Tabel 4.25 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	70
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.28 Uji Simultan.....	74
Tabel 4.29 Uji Parsial	75
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	69
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia. Faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Organisasi tidak mungkin terlepas dari manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari pihak manajemen.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri terdiri dari; Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 21 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, diperlukan

adanya Pegawai Negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Nitisemito dalam Indah Lestari (2016: 27), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas atau kesetiaan, sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding, pemberian insentif yang terarah, dan fasilitas yang menyenangkan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah instansi. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai di sebuah instansi. Untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai, salah satu cara yang harus dilakukan oleh instansi adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat membangkitkan dan meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Selain itu instansi harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawai sebagai penambah semangat dari pegawai untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi.

Fasilitas kerja yang disediakan kantor merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja

harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi semangat pegawai secara keseluruhan di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai. Tugas dan fungsi dari Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yaitu, mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja, agar berjalan lancar dan sesuai program dari pusat.

Polbangtan (Politeknik Pembangunan Pertanian Medan), merupakan suatu pelaksana teknis pusat Kementan dalam bidang penyiapan SDM Kementan yang dipimpin seorang Direktur yang berada di bawah Kepala Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Pertanian Jakarta.

Dalam survey awal dengan pegawai Polbangtan Medan ditemukan beberapa fenomena yang antara lain kompensasi yang diberikan Polbangtan Medan ialah gaji pokok, tunjangan kinerja, honor, dan asuransi kesehatan. Pemberian gaji pokok pada pegawai disesuaikan dengan golongan PNS dan masa jabatan pegawai tersebut, sehingga tiap pegawai mendapatkan gaji pokok yang berbeda-beda. Pemberian gaji menjadi permasalahan di sebagian pegawai, karena gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan pegawai, dan gaji belum dapat mencukupi kebutuhan pegawai.

Wawancara pegawai di Polbangtan Medan mengatakan di Polbangtan Medan tidak memberikan tunjangan hari raya dikarenakan tunjangan hari raya diberikan langsung oleh Kementerian Pertanian kepada pegawai. Selain itu diketahui bahwa permasalahan mereka mengenai kompensasi adalah kurang

tepatnya waktu pada pemberian tunjangan kinerja. Kompensasi non finansial hanya asuransi kesehatan berupa BPJS sehingga kompensasi non-finansial yang diterima pegawai belum memenuhi kesejahteraan mereka, para pegawai membutuhkan asuransi kecelakaan kerja dan kompensasi non finansial lainnya.

Berikut ini daftar kompensasi yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai.

Tabel 1.1. Daftar Kompensasi Yang Diterima Pegawai

Keterangan	Gaji pokok	Tunjangan Kinerja	Honor	Asuransi Kesehatan
Golongan II				
A	-	Rp. 2.216.000	Rp.300.000	BPJS
B	-	Rp. 2.493.000	Rp.300.000	BPJS
C	-	Rp. 2.493.000	Rp.300.000	BPJS
D	-		Rp.300.000	BPJS
Golongan III				
A	-	Rp. 2.928.000	Rp.300.000	BPJS
B	-	Rp. 2.928.000	Rp.300.000	BPJS
C	-	Rp. 2.928.000	Rp.300.000	BPJS
D	-	Rp. 3.781.000	Rp.300.000	BPJS
Golongan IV				
A	-	-	Rp.300.000	BPJS
B	-	Rp. 5.183.000	Rp.300.000	BPJS
C	-	-	Rp.300.000	BPJS
D	-	Rp. 3.781.000	Rp.300.000	BPJS

Sumber : Polbangtan Medan

Fasilitas penting meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Semangat kerja pegawai, instansi selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai supaya semangat kerja pegawai tinggi. Aktivitas pegawai memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati,

oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Observasi yang dilakukan pada tanggal 7 Desember 2019 terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa ac 2 unit, lemari penyimpanan alat tulis kantor 1 unit, lemari penyimpanan berkas 2 unit, lemari penyimpanan peralatan dapur kantor 1 unit, kursi 5 unit. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti di karenakan akan adanya renovasi pada ruang administrasi kantor yang memakan biaya yang cukup besar.

Latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- a. Menurunnya semangat kerja yang diindikasikan pegawai menunda pekerjaan sehingga rendahnya produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan
- b. Turunnya semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan karena tingkat absensi yang tinggi, diindikasikan bila semangat kerja menurun maka diiringi rasa malas untuk bekerja
- c. Kurang tepatnya pemberian tunjangan kinerja pada pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan

- d. Kompensasi yang diterima pegawai belum memenuhi kesejahteraan mereka, para pegawai membutuhkan asuransi kecelakaan kerja dan kompensasi finansial lainnya
- e. Penempatan sarana prasarana dan tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai.
- f. Kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor, diindikasikan tidak sesuai dengan kebutuhan pada setiap bagian sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah secara terbatasnya dana, waktu dan ilmu pengetahuan penulis maka ruang lingkup dibatasi hanya pada kompensasi dan fasilitas kerja serta semangat kerja pada Kantor Polbangtan Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan?
3. Apakah kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitain adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis
 - 1) Memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains UNPAB.
 - 2) Penelitian ini sebagai implemntasi dari mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama proses studi dari tahun 2016 sampai dengan sekarang khususnya berkaitan dengan kompensasi, fasilitas kerja dan semangat kerja.

- b. Bagi Perusahaan Yang Diteliti

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja

pegawai negeri sipil pada kantor Polbantan Medan

c. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat sebagai referensi tentang topik dan variabel yang sama sebagai penelitian terdahulu serta dapat dikembangkan lebih luas lagi dan pada tempat penelitian yang sama atau berbeda pada waktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Syaifuddin Fahmi (2016) dengan judul Pengaruh Stres kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Omega Mas Pasuruan, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada :

1. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian peneliti sama-sama menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (semangat kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan fasilitas kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja.
3. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 77 responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 86 responden.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di PT. Omega Mas Pasuruan sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Polbangtan Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasibuan (2012:152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Tohardi (2012:427).

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

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul

dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito dalam Indah Lestari (2016:20):

1) Kompensasi yang cukup.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani.

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan kesempatan untuk maju.

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun.

8) Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas atau kesetiaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan

semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9) Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding.

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10) Pemberian insentif yang terarah.

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan diatas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi, dengan demikian akan mendorong semangat kerja.

11) Fasilitas yang menyenangkan.

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah, tempat kerja, sarana pekerjaan dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya semangat kerja.

c. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari (Nitisemito, 2013:161):

- 1) Rendanya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya.
- 2) Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat

kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja.

- 3) *Labour turnover* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keluar masuk karyawan meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain.
- 4) Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain.
- 5) Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu (Hasibuan, 2012:180) :

- 1) Gaji atau upah yang cukup
Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 2) Memenuhi kebutuhan rohani
Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya
- 3) Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing.

5) Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

6) Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

7) Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

e. Indikator Semangat Kerja

Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka diketahui indikator semangat kerja (Darmawan, 2013:80):

1) Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam

tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

2) Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi ini dapat membantu perusahaan mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan sangat mungkin meninggalkan perusahaan. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka berikan. Torang (2013:148). Menurut Tohardi (2010:74) kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan,

tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Sedangkan Handoko (2012:51) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi diberikan dalam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:118).

Marihot Tua E.H. (2012:65) kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Sinambela (2016:234-235), faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja

- 2) Kemampuan membayar
- 3) Kesiediaan membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Serikat pekerja
- 6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang pertama adalah kinerja dan produktivitas kerja. Perusahaan atau organisasi pastinya menginginkan keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan juga produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kontribusi atau kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kedua adalah kemampuan membayar. Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan memberikan kompensasi kepada karyawannya melebihi kemampuannya. Kemudian kesiediaan membayar. Kesiediaan membayar ini akan memengaruhi kebijakan kompensasi. Karena banyak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak bersedia memberikan kompensasi tinggi.

Selanjutnya adalah suplai dan permintaan tenaga kerja. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik atau diatas rata-rata yang diinginkan perusahaan maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah. Kelima adalah serikat pekerja. Serikat pekerja ini akan mempengaruhi sistem kompensasi,

karena biasanya apabila ada perusahaan yang dianggap memberikan kompensasi yang tidak layak maka serikat kerja ini akan menuntut perusahaan. Terakhir undang-undang dan peraturan yang berlaku. Undang-undang dan peraturan yang berlaku akan mempengaruhi sistem kompensasi.

c. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan

terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Koyong (2011: 11).

Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Moekijat (2011:155). Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Rivai (2014:230). Fasilitas adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Nitisemito (2011:65). Fasilitas ini sangat sulit didefinisikan karena:

- 1) Sifatnya tidak bisa diukur, sifatnya lebih berorientasi kepada perasaan orang lain terhadap fasilitas yang diberikan.
- 2) Kita bisa menjualnya, tapi tidak memberikan sampel dari fasilitas itu kepada pihak lain untuk dibawa dan diperhatikan kepada pihak lain untuk dibawa dan diperlihatkan kepada orang lain.

- 3) Setelah fasilitas diberikan, orang lain mungkin merasa mendapatkan fasilitas yang sesuai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- 4) Sulit untuk di standarisasi

Menurut Suhardi (2011:59) fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).
- 3) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.
- 4) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaiknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proporsional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Fasilitas kerja biasanya berhubungan langsung dengan pekerjaan yang ada di Kantor Polbangtan Medan. Fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja juga harus dirawat dengan baik. Bertens (2012:193) menyatakan bahwa tempat kerja bisa dianggap sehat kalau bebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat kondisi kurang baik di tempat kerja. Fasilitas yang disediakan oleh suatu perusahaan (Ahyari, 2016:216) antara lain:

1) Suhu dan pertukaran udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja dari para pegawai. Oleh karena itulah, ventilasi harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas sehingga menimbulkan pertukaran udara yang baik yang dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dan luas ruangan dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan gairah kerja dapat pula ditingkatkan.

2) Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang penyebarannya merata di seluruh tempat kerja. Beberapa keuntungan dari adanya penerangan yang baik adalah mempertinggi gairah kerja, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, memudahkan pengamatan dan pengawasan serta

mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan.

3) Penggunaan warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai di Kantor Polbangtan Medan. Warna yang dipergunakan dalam ruang kerja ini erat hubungannya dengan sistem penerangan dalam ruang kerja terutama untuk sistem penerangan yang menggunakan atap sebagai pembaur sinar. Pembauran dan pemantulan sinar kembali akan sangat dipengaruhi oleh warna yang digunakan dalam ruang kerja tersebut.

4) Tata ruang gerak

Tata ruang gerak adalah pengorganisasian atas penataan ruang kerja yang layak dan didukung dengan desain yang fungsional. Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak sangat perlu diperhatikan. Ruang gerak yang terlalu sempit akan mengakibatkan para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik.

5) Kebersihan

Kebersihan adalah tempat kerja yang bersih yang dapat menimbulkan rasa senang sehingga bisa mempengaruhi semangat para karyawan.

6) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah alat-alat yang berada di tempat kerja yang dapat digunakan untuk menambah kinerja karyawan yang optimal

b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan dalam Sembiring (2013:11) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk

- 8) membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

c. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas menurut Rivai (2014:224) adalah:

- 1) Sarana dan prasaran
- 2) Jaminan kesehatan
- 3) Insentif
- 4) Kompensasi
- 5) Jenjang karir

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain : Syaifuddin Fahmi (2016) dengan judul Pengaruh Stres kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan.

Tabel. 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Syaifuddin Fahmi (2016)	Pengaruh Stres kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.	Stres kerja (X ₁) Konflik Kerja	Semangat Kerja (Y)	Hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan Stres kerja Dan Konflik Kerja terhadap Semangat

		Omega Mas Pasuruan	(X ₂)		Kerja
2	Gaffar (2012)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x Makassar	Motivasi (X ₁) Kompensasi (X ₂)	Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.
3	Wulan Dari (2014)	Pengaruh Lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta	Lingkungan Kerja (X ₁) Fasilitas Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta
4	Kistanti (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta”	Kompensasi (X ₁) Stres Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian tersebut secara parsial variabel Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
5	Safitri (2014)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan semangat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Bina Dana Arta Cabang Kelapa Gading	Stres Kerja (X)	Prestasi Kerja (Y) Semangat Kerja (Z)	Berdasarkan penelitian tersebut Prestasi Kerja Dengan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan

Sumber: diolah penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, untuk dapat mencapai semangat kerja yang optimal ada beberapa faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain adalah kompensasi dan

fasilitas kerja.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Marihot Tua (2012:65) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan- tunjangan.

Pemberian kompensasi yang baik kepada para pegawai yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para pegawai itu sendiri sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Pegawai akan merasa antusias dalam bekerja apabila instansi memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada pegawai sehingga pegawai memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Semangat kerja pegawai sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab

dari suatu organisasi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan instansi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan.

Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2014:153) menyatakan bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja. Dari uraian diatas bila instansi dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja pegawai pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Sehingga tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Koyong (2011: 11).

Fasilitas mempunyai peranan yang penting dalam suatu semangat kerja karena dengan pemberian berupa sesuatu yang dapat digunakan para pegawai dalam bekerja baik sarana dan prasana akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja pegawai. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Instansi hendaknya

menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila instansi sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka instansi mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan semangat kerja di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja pegawai akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

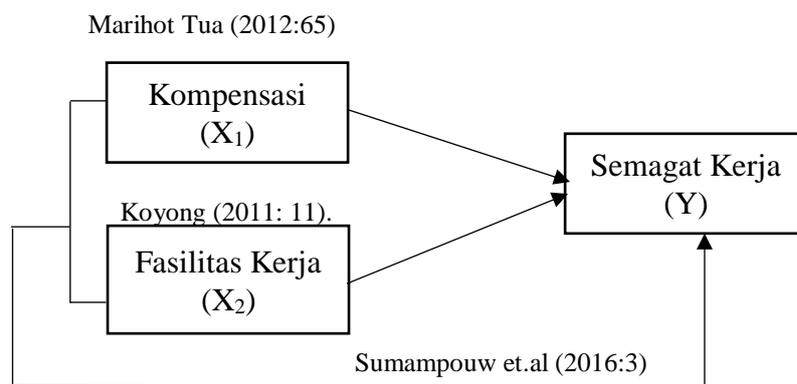
3. Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang baik akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para pegawai itu sendiri, sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Sumampouw et.al (2016:3). Pegawai akan merasa antusias dalam bekerja apabila instansi memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, insentif, dan asuransi, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada pegawai sehingga pegawai memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Semangat kerja pegawai sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik bila adanya fasilitas kerja yang baik. Dengan adanya fasilitas kerja yang baik akan menimbulkan dalam diri pegawai rangsangan dari dalam diri pegawai serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan instansi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Dengan kata lain, pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Rusiadi, et.al (2013)

Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.
3. Kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Kantor Polbangtan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala. Rusiadi, Hidayat, et. al (2013).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Beralamat di Binjai KM 10, Tromol pos No.18, Paya Geli, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April hingga Juli 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		April, 2020			Mei, 2020			Juni, 2020			Juli, 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal			■	■	■							
3	Perbaikan Acc Proposal					■	■						
4	Seminar Proposal							■					
5	Pengolahan Data							■	■				
6	Penyusunan Skripsi								■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau											■	

Sumber: Penulis (2020)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama kompensasi (X_1) variabel bebas kedua fasilitas kerja (X_2), dan variabel terikat semangat kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2012:118).	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas (Hasibuan, 2012:86).	a. Uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. b. Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja. c. Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. d. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. e. Sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.	Likert
Fasilitas Kerja (X_2)	Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Rivai, 2014: 230).	a. Sarana dan prasarana b. Jaminan kesehatan c. Insentif d. Kompensasi e. Jenjang karir (Rivai, 2014:244)	a. Penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik b. Jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para pegawai disuatu organisasi. c. Imbalan finansial langsung yangdibayarkan kepada pegawai berlandaskan jam kerja d. Sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi e. Jalur yang dilalui suatu karier ketika pegawai mencapai kemajuan ke posisi dengan	Likert

			tanggungjawab lebih besar	
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. (Darmawan, 2013:77).	a. Absensi b. Kerjasama c. Kepuasan kerja d. Kedisiplinan (Darmawan, 2013:80)	a. Ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya b. Tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. c. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan d. Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, (2012:72). Populasi penelitian ini seluruh atau yang mewakili pegawai di Polbangtan Medan yang berjumlah 86 orang PNS tetap.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% sampai dengan 15% atau 20% atau lebih. Sugiyono (2010:135). Pegawai yang berjumlah 86 PNS, maka peneliti menggunakan semua jumlah populasi yang dijadikan responden, maka sampel ini disebut dengan sampel jenuh.

3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner. Rusiadi, et.al. (2013)
- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan organisasi yang ada pada instansi dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah instansi, visi dan misi instansi dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara yaitu, proses memperoleh keterangan lisan dari responden dengan mengajukan beberapa pernyataan secara sistematis agar hasil informasi yang diperoleh lebih spesifik dan terperinci.
2. Angket yaitu, daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan hasil data penelitian yang dilakukan dan penilaiannya dengan menggunakan skala likert.
3. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu tidak hanya berkomunikasi dengan orang observasi juga bisa dilakukan oleh objek-objek alam yang lain.
4. Studi Dokumentasi, yaitu berupa sejarah singkat organisasi, visi, misi organisasi, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisi Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sugiyono (2012:121). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Sugiyono dalam Rusiadi, et. al, (2013).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Sugiyono dalam Rusiadi et. al (2013). Berdasarkan hasil kuisisioner, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas ini, sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah H (responden) pada derajat r tabel ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30. Dengan rumus : $r_{\text{tabel}} (df = n - k)$

Ket: $df = \text{degree of freedom/derajat kebebasan}$

$N = \text{jumlah sampel}$

$K = \text{jumlah variabel}$

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner

dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (α) lebih besar ($>$) dari 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Sunyoto (2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P Plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Rusiadi et. al (2013). Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

- 1) Apabila $VIF > 5$, maka ada Multikolinearitas
- 2) Apabila $VIF < 5$, maka tidak ada Multikolinearitas\

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedasitas. Mendeteksi apakah ada atau

tidak gejala heteroskedasitas dapat dilakukan dengan hasil program *Statistical and Service Solution* (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan. Rusiadi, et. al (2013) sebagai berikut :

- 1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskadaditas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisi data dalam penelitian hal ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regresion*), dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Dengan definisi $b_1 > 0$; $b_2 > 0$; $b_3 > 0$; dengan rumus persamaan regresi berganda

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

Keterangan :

- Y : Semangat Kerja
- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Fasilitas Kerja
- α : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- e : *Error term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan. Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kuncoro dalam Rusiadi et. al (2013). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak

Rumus uji t (Sugiyono, 2018) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n-2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

l = Variabel dependent

n = Banyaknya sampel

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengujiannya adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Rumus uji F sebagai berikut

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1-K)}$$

Keterangan

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat (Politeknik Pembangunan Pertanian Medan) Polbangtan

Sesuai izin prinsip Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 2245/D/Q/86 tanggal 8 Desember 1986 dan Nomor 2844/D/T/87 tanggal 28 Desember 1987, Menteri Pertanian dengan SK. No. 1/Kpts/DL.210/I/ 1987 tanggal 3 Januari 1987 telah membuka Program Pendidikan D-III Ahli Penyuluhan Pertanian. Program pendidikan ini terdiri atas tiga bidang keahlian yaitu Tanaman, Peternakan, dan Perikanan.

Memperhatikan surat persetujuan dari Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. B-300/I/MENPAN/2/1989 tanggal 22 Februari 1989, Menteri Pertanian dengan SK. No. 1/Kpts/OT.210/1/1990 tertanggal 2 Januari 1990 menetapkan bahwa Diklat STPP merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Badan Pendidikan dan Latihan Penyuluhan Pertanian. Dengan dikeluarkannya keputusan ini, maka status dari 10 (sepuluh) lokasi SPP Negeri, dalam hal ini termasuk SPP Negeri Medan dialihkan menjadi 6 (enam) Diklat STPP, dengan tugas utama untuk melaksanakan pendidikan dan latihan kedinasan berbagai keahlian penyuluhan pertanian di bidang tanaman, peternakan dan perikanan. Pembukaan Program D-III ini telah disahkan secara resmi oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan SK. No. 094/0/1990 tanggal 6 Februari

1990. Program Pendidikan di diklat STPP sesuai pasal 19 UU No. 22 Tahun 1961 dapat dinyatakan sebagai Perguruan Tinggi Kedinasan.

Diterbitkannya PP.No. 30 Tahun 1989 tentang Perguruan Tinggi, maka bentuk Diklat STPP perlu disesuaikan. Berkenaan dengan kepentingan tersebut, maka Dirjen Dikti dengan SK. No. 176/DIKTI/Kep/1992 telah membentuk Suatu Tim Evaluasi untuk melakukan evaluasi terhadap Rencana Induk Pengembangan (RIP) serta Statuta usulan pendirian pendidikan Akademi Penyuluhan Pertanian sebagai pengganti Diklat STPP.

Sehubungan dengan hal diatas dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Menteri Pertanian dengan SK yang berlaku, Menteri Pertanian dengan SK. No. 125/Kpts/OT. 210/2/93 Februari 1993 menetapkan Organisasi dan Tata Kerja Akademi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan.

Dengan ditetapkannya keputusan tanggal 13 Agustus 2003 Presiden Republik Indonesia nomor 8 tahun 2002 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan, Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa, Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Magelang, Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Manokwari, maka Menteri Pertanian RI dengan SK nomor 549/Kpts/OT.210/9/2002, tanggal 24 September 2002 menetapkan tentang Organisasi dan Tata kerja Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan. Struktur Organisasi Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan.

Pada tanggal 25 Juni 2018. Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang selanjutnya disebut Polbangtan Medan adalah perguruan tinggi

di lingkungan Kementerian Pertanian yang menyelenggarakan pendidikan tinggi program vokasi dalam berbagai rumpun ilmu terapan untuk mendukung pembangunan pertanian.

2. Visi dan Misi Polbangtan Medan

a. Visi Polbangtan Medan

Politeknik Pembangunan Pertanian Medan unggul dalam menyiapkan sumberdaya manusia pertanian yang profesional, mandiri, dan berdaya saing untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani 2028.

b. Misi Polbangtan Medan

- 1) Menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi.
- 2) Mengembangkan kelembagaan dan Program studi bidang pertanian sesuai kebutuhan sektor pertanian.
- 3) Menyelenggarakan nilai kejuangan sehingga terbentuk sikap pembiasaan untuk beribadah, berakhlak mulia, belajar terus menerus, berkarya, bermanfaat dan bersahaja.
- 4) Meningkatkan mutu sumber daya pendidikan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan pertanian.
- 5) Menjalin kemitraan dan jejaring kerjasama pendidikan
- 6) Mengoptimalkan sistem manajemen administrasi pendidikan

3. Tugas dan Fungsi Polbangtan Medan

- a. Tugas Pokok : Lulusan yang kompeten, professional, mandiri, dan berdaya saing di bidang pertanian, perkebunan, serta berjiwa

pengabdian kepada bangsa dan Negara.

- b. Fungsi : Pelaksanaan dan pengembangan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu terapan untuk mendukung pembangunan pertanian, pelaksanaan penelitian terapan, pengabdian masyarakat, administrasi umum, dan pembinaan civitas akademika

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 86 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kompensasi, fasilitas kerja dan semangat kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Polbangtan Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	54	62,79
	Perempuan	32	37,21
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 62,79% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau sebesar 37,21%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	30 - 40 Thn	21	24,42
	41 – 50 Thn	37	43,02
	> 50 Thn	28	32,56
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan yang menjadi responden berusia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 43,02%, responden berusia > 50 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 32,56% dan responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 24,42%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/Sederajat	-	-
	D III	12	13,95
	S 1	53	61,63
	S 2	21	24,42
Jumlah		86	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan yang menjadi responden berpendidikan S1, yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 61,63%, responden berpendidikan S2, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 24,42% dan responden berpendidikan D III, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 13,95%.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 86 orang.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a) Kompensasi (X_1)

Variabel kompensasi (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari gaji ($X_{1.1}$), upah ($X_{1.2}$), insentif ($X_{1.3}$), tunjangan ($X_{1.4}$), fasilitas ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak instansi		Pegawai menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini		Pegawai mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	25	29,1	31	36,0	6	7,0
Tidak Setuju	29	33,7	21	24,4	24	27,9
Kurang Setuju	21	24,4	23	26,7	33	38,4
Setuju	11	12,8	7	8,1	15	17,4
Sangat Setuju	-	-	4	4,7	8	9,3
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,2093		2,2093		2,9419	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator gaji (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak instansi, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,2093. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diberikan instansi sesuai jadwal yang telah disepakati belum baik.
2. Untuk item pegawai menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini, sebanyak 31 responden (36,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,2093. Jawaban ini menggambarkan bahwa kenaikan gaji tidak sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini.
3. Untuk item pegawai mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9419. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan tidak tepat waktu.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban		Pegawai menerima upah dari instansi merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan		Pegawai menerima upah dari instansi dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	15,1	13	15,1	36	41,9
Tidak Setuju	28	32,6	17	19,8	24	27,9
Kurang Setuju	18	20,9	24	27,9	8	9,3
Setuju	20	23,3	25	29,1	16	18,6
Sangat Setuju	7	8,1	7	8,1	2	2,3
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,7674		2,9535		2,1163	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator upah (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan

sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban, sebanyak 28 responden (32,6%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,7674. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima upah tidak sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.
2. Untuk item pegawai menerima upah dari instansi merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 25 responden (29,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,9535. Jawaban ini menggambarkan bahwa upah pegawai menerima dari instansi merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan belum baik.
3. Untuk item pegawai menerima upah dari instansi dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima upah dari instansi dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari belum baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai menerima insentif jika pegawai berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan		Pegawai menerima insentif sudah memenuhi kebutuhan hidup		Pegawai menerima insentif jika pegawai mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	29	33,7	23	26,7	18	20,9
Tidak Setuju	17	19,8	28	32,6	32	37,2
Kurang Setuju	24	27,9	19	22,1	21	24,4
Setuju	12	14,0	16	18,6	11	12,8
Sangat Setuju	4	4,7	23	26,7	4	4,7
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,3605		2,3256		2,4302	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator insentif (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai menerima insentif jika pegawai berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,3065. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima insentif jika pegawai berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan belum baik.
2. Untuk item pegawai menerima insentif sudah memenuhi kebutuhan hidup, sebanyak 28 responden (32,6%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,3256. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima insentif belum memenuhi kebutuhan hidup.
3. Untuk item pegawai menerima insentif jika pegawai mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan, sebanyak 32 responden (37,2%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,4032. Jawaban ini menggambarkan bahwa insentif yang diberikan pegawai jika mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan belum baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan instansi		Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan harapan		Pegawai merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi Pegawai di instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	28	32,6	16	18,6	20	23,3
Tidak Setuju	21	24,4	40	46,5	37	43,0
Kurang Setuju	12	14,0	16	18,6	15	17,4
Setuju	17	19,8	3	3,5	4	4,7
Sangat Setuju	8	9,3	11	12,8	10	11,6
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,4884		2,4535		2,3837	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator tunjangan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan instansi, sebanyak 28 responden (32,6%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,4884. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan rekreasi yang di berikan instansi belum baik.
2. Untuk item pegawai menerima tunjangan sesuai dengan harapan, sebanyak 40 responden (46,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,4535. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima tunjangan belum sesuai dengan harapan.
3. Untuk item pegawai merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi Pegawai di instansi, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,3837. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan peranan/posisi pegawai di instansi.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman) yang memadai.		Pegawai menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini cukup adil.		Pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	31	36,0	32	37,2	15	17,4
Tidak Setuju	27	31,4	24	27,9	37	43,0
Kurang Setuju	15	17,4	5	5,8	28	32,6
Setuju	11	12,8	18	20,9	5	5,8
Sangat Setuju	2	2,3	7	8,1	1	1,2
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,1395		2,3488		2,3023	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator fasilitas (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman) yang memadai, sebanyak 31 responden (36,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,1395. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum mendapatkan fasilitas-fasilitas kerja yang nyaman.
2. Untuk item pegawai menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini cukup adil, sebanyak 32 responden (37,2%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,3488. Jawaban ini menggambarkan bahwa sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini belum adil.
3. Untuk item pegawai merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di instansi, sebanyak 37 responden (43,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,3023. Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai belum merasa terlindungi oleh jaminan kesehatan yang diberikan instansi.

b) Fasilitas Kerja (X_2)

Variabel fasilitas kerja (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari sarana dan prasarana ($X_{2.1}$), jaminan kesehatan ($X_{2.2}$), insentif ($X_{2.3}$), kompensasi ($X_{2.4}$), jenjang karir ($X_{2.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sarana dan Prasarana ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer /laptop, CPU, dan Printer)		Fasiitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik		Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	16,3	17	19,8	3	3,5
Tidak Setuju	14	16,3	19	22,1	19	22,1
Kurang Setuju	36	41,9	32	37,2	36	41,9
Setuju	20	23,3	6	7,0	19	22,1
Sangat Setuju	2	2,3	12	14,0	9	10,5
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,7907		2,7326		3,1395	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator sarana dan prasarana (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer), sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7907. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer belum tersedia dengan baik.

2. Untuk item fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik, sebanyak 32 responden (37,2%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7326. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan belum baik.
3. Untuk item fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik, sebanyak 36 responden (41,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1395. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kurang dimanfaatkan dengan baik.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jaminan Kesehatan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan		Adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat pegawai merasa aman dalam bekerja		Fasilitas jaminan kesehatan membuat pegawai merasa terlindungi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	9,3	7	8,1	20	23,3
Tidak Setuju	15	17,4	14	16,3	12	14,0
Kurang Setuju	25	29,1	22	25,6	18	20,9
Setuju	29	33,7	35	40,7	30	34,9
Sangat Setuju	9	10,5	8	9,3	6	7,0
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,1860		3,2674		2,8837	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator jaminan kesehatan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1860. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan cukup baik.

2. Untuk item adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat pegawai merasa aman dalam bekerja, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2674. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat pegawai merasa aman dalam bekerja cukup baik.
3. Untuk item fasilitas jaminan kesehatan membuat pegawai merasa terlindungi dalam bekerja, sebanyak 30 responden (24,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,8837. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas jaminan kesehatan belum membuat pegawai merasa terlindungi dalam bekerja.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia fasilitas insentif yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai		Fasilitas insentif membuat pegawai bertambah semangat dalam bekerja		Fasilitas insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	15	17,4	12	14,0	11	12,8
Tidak Setuju	16	18,6	15	17,4	28	32,6
Kurang Setuju	34	39,5	30	34,9	33	38,4
Setuju	9	10,5	27	31,4	10	11,6
Sangat Setuju	12	14,0	2	2,3	4	4,7
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,8488		2,9070		2,6279	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator insentif (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tersedia fasilitas insentif yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,8488. Jawaban ini menggambarkan bahwa insentif yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai belum baik.

2. Untuk item fasilitas insentif membuat pegawai bertambah semangat dalam bekerja, sebanyak 30 responden (34,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9070. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas insentif kurang membuat pegawai bertambah semangat dalam bekerja.
3. Untuk item fasilitas insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6279. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas insentif yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia fasilitas kompensasi yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai		Fasilitas kompensasi menjadikan pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan instansi		Gaji yang diterima pegawai dari instansi merupakan imbalan atas pekerjaan pegawai lakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	14	16,3	17	19,8
Tidak Setuju	11	12,8	14	16,3	17	19,8
Kurang Setuju	22	25,6	33	38,4	30	34,9
Setuju	44	51,2	19	22,1	6	7,0
Sangat Setuju	8	9,3	6	7,0	16	18,6
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,5465		2,8721		2,8488	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kompensasi (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tersedia fasilitas kompensasi yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai, sebanyak 44 responden (51,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,5465. Jawaban ini menggambarkan bahwa

fasilitas kompensasi yang diberikan Polbangtan Medan kepada pegawai cukup baik.

2. Untuk item fasilitas kompensasi menjadikan pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan instansi, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,8721. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas kompensasi belum menjadikan pegawai bekerja dengan baik.
3. Untuk item gaji yang diterima pegawai dari instansi merupakan imbalan atas pekerjaan pegawai lakukan, sebanyak 30 responden (34,9%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,8488. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diterima pegawai dari instansi belum baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jenjang Karir (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan Polbantn Medan kepada pegawai		Fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada pegawai		Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	8	9,3	7	8,1
Tidak Setuju	17	19,8	15	17,4	13	15,1
Kurang Setuju	31	36,0	23	26,7	22	25,6
Setuju	22	25,6	27	31,4	33	38,4
Sangat Setuju	13	15,1	13	15,1	11	12,8
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	3,2907		3,2558		3,3256	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator jenjang karir (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan Polbantan Medan kepada pegawai, sebanyak 31 responden (36,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,2907. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas jenjang karir yang diberikan Polbantan Medan kepada pegawai cukup baik.
2. Untuk item fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada pegawai, sebanyak 27 responden (31,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2558. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas jenjang karir cukup memberikan manfaat yang baik kepada pegawai.
3. Untuk item setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3256. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan promosi yang diberikan instansi kepada pegawai cukup baik.

c) Semangat Kerja (Y)

Variabel semangat kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari absensi ($Y_{1.1}$), kerjasama ($Y_{1.2}$), kepuasan kerja ($Y_{1.3}$), kedisiplinan ($Y_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai tidak pernah absen dalam bekerja		Pegawai selalu masuk kerja tepat pada waktunya		Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	15	17,4	9	10,5	13	15,1
Tidak Setuju	18	20,9	29	33,7	27	31,4
Kurang Setuju	14	16,3	27	31,4	24	27,9
Setuju	27	31,4	6	7,0	4	4,7
Sangat Setuju	12	14,0	15	17,4	18	20,9
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	3,0349		2,8721		2,8488	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator absensi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai tidak pernah absen dalam bekerja, sebanyak 27 responden (31,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0349. Jawaban ini menggambarkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja cukup baik.
2. Untuk item pegawai selalu masuk kerja tepat pada waktunya, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,8721. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai masih sering terlambat dalam bekerja.
3. Untuk item pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, sebanyak 27 responden (31,4%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,8488. Jawaban ini menggambarkan bahwa masih ada pegawai yang pulang kerja lebih awal sebelum waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja		Pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja		Pegawai bersedia memberi dan menerima kritik/saran dari atasan maupun sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	23	26,7	16	18,6	8	9,3
Tidak Setuju	21	24,4	12	14,0	27	31,4
Kurang Setuju	22	25,6	10	11,6	35	40,7
Setuju	16	18,6	34	39,5	13	15,1
Sangat Setuju	4	4,7	14	16,3	3	3,5
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,5000		3,2093		2,7209	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kerjasama (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja, sebanyak 23 responden (26,7%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,5000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum dapat bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja.
2. Untuk item pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja, sebanyak 34 responden (39,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2093. Jawaban ini menggambarkan bahwa suasana kerja yang kondusif dengan atasan maupun rekan kerja cukup baik.
3. Untuk item pegawai bersedia memberi dan menerima kritik/saran dari atasan maupun sesama rekan kerja, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7209. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesediaan pegawai dalam memberi dan

menerima kritik/saran dari atasan maupun sesama rekan kerja kurang baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bersikap loyal terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi		Pegawai merasa puas apabila pekerjaan pegawai selesai dengan baik dan benar		Pegawai merasa puas jika memiliki lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	7,0	16	18,6	15	17,4
Tidak Setuju	19	22,1	16	18,6	16	18,6
Kurang Setuju	33	38,4	35	40,7	18	20,9
Setuju	16	18,6	18	20,9	26	30,2
Sangat Setuju	12	14,0	1	1,2	11	12,8
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,1047		2,6744		3,0233	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kepuasan kerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bersikap loyal terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi, sebanyak 33 responden (38,4%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1047. Jawaban ini menggambarkan bahwa sikap loyal terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi cukup baik.
2. Untuk item pegawai merasa puas apabila pekerjaan pegawai selesai dengan baik dan benar, sebanyak 35 responden (40,7%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6744. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan pegawai belum dikerjakan dengan baik dan benar.
3. Untuk item pegawai merasa puas jika memiliki lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai, sebanyak 26

responden (30,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0233. Jawaban ini menggambarkan bahwa keuasan pegawai terhadap lingkungan kerja cukup baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Walaupun sedang sibuk, pegawai tetap bersedia untuk ikut dalam perencanaan instansi		Pegawai mematuhi prosedur kerja yang dibuat oleh instansi		Pegawai bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang timbul pada saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	9	10,5	13	15,1	20	23,3
Tidak Setuju	29	33,7	27	31,4	24	27,9
Kurang Setuju	23	26,7	21	24,4	21	24,4
Setuju	10	11,6	7	8,1	16	18,6
Sangat Setuju	15	17,4	18	20,9	5	5,8
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,9186		2,8837		2,5581	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kedisiplinan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item walaupun sedang sibuk, pegawai tetap bersedia untuk ikut dalam perencanaan instansi, sebanyak 29 responden (33,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,9186. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesediaan pegawai dalam perencanaan instansi kurang baik.
2. Untuk item pegawai mematuhi prosedur kerja yang dibuat oleh instansi, sebanyak 27 responden (31,4%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,8837. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai kurang mematuhi prosedur kerja yang dibuat oleh instansi.

3. Untuk item pegawai bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang timbul pada saat bekerja, sebanyak 24 responden (27,9%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,5581. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai kurang bersemangat mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang timbul pada saat bekerja.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid, Rusiadi, et.al (2013).

Tabel 4.19
Uji Validitas Kompensasi (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.2209	115.609	.791	.752	.896
X1.2	34.2209	113.209	.778	.833	.895
X1.3	33.4884	122.135	.450	.572	.907
X1.4	33.6628	116.720	.599	.661	.902
X1.5	33.4767	116.252	.622	.698	.901
X1.6	34.3140	111.771	.801	.781	.894
X1.7	34.0698	116.160	.614	.663	.901
X1.8	34.1047	116.165	.715	.636	.898
X1.9	34.0000	121.953	.435	.545	.907
X1.10	33.9419	117.608	.480	.562	.907
X1.11	33.9767	121.952	.385	.685	.910
X1.12	34.0465	118.304	.522	.731	.905
X1.13	34.2907	119.432	.535	.648	.904
X1.14	34.0814	109.817	.763	.725	.895
X1.15	34.1279	122.136	.566	.443	.903

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.19 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 15 (lima belas) butir pernyataan pada

variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas Fasilitas Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.7326	145.798	.831	.916	.943
X2.2	42.7907	141.650	.827	.951	.942
X2.3	42.3837	155.227	.476	.813	.950
X2.4	42.3372	144.579	.814	.970	.943
X2.5	42.2558	147.698	.716	.918	.945
X2.6	42.6395	140.774	.825	.791	.942
X2.7	42.6744	144.363	.742	.824	.945
X2.8	42.6163	148.239	.716	.647	.945
X2.9	42.8953	154.001	.522	.325	.949
X2.10	41.9767	154.635	.580	.572	.948
X2.11	42.6512	144.489	.807	.916	.943
X2.12	42.6744	140.105	.823	.938	.943
X2.13	42.2326	151.945	.572	.837	.948
X2.14	42.2674	143.681	.804	.971	.943
X2.15	42.1977	146.631	.734	.917	.945

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.20 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 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas Semangat Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	31.3140	116.147	.787	.961	.943
Y1.2	31.4767	117.947	.792	.976	.943
Y1.3	31.5000	114.206	.861	.963	.941
Y1.4	31.8488	118.977	.771	.956	.944
Y1.5	31.1395	120.757	.594	.469	.950
Y1.6	31.6279	126.872	.601	.431	.949
Y1.7	31.2442	125.410	.561	.410	.950
Y1.8	31.6744	119.634	.873	.808	.942
Y1.9	31.3256	116.057	.812	.963	.943
Y1.10	31.4302	117.283	.802	.977	.943
Y1.11	31.4651	113.993	.857	.960	.941

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.12	31.7907	118.050	.810	.964	.943

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.21 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 (dua belas) butir pernyataan 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 keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. 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 penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.910	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's*

Alpha sebesar $0,908 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.947	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,948 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.949	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,949 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

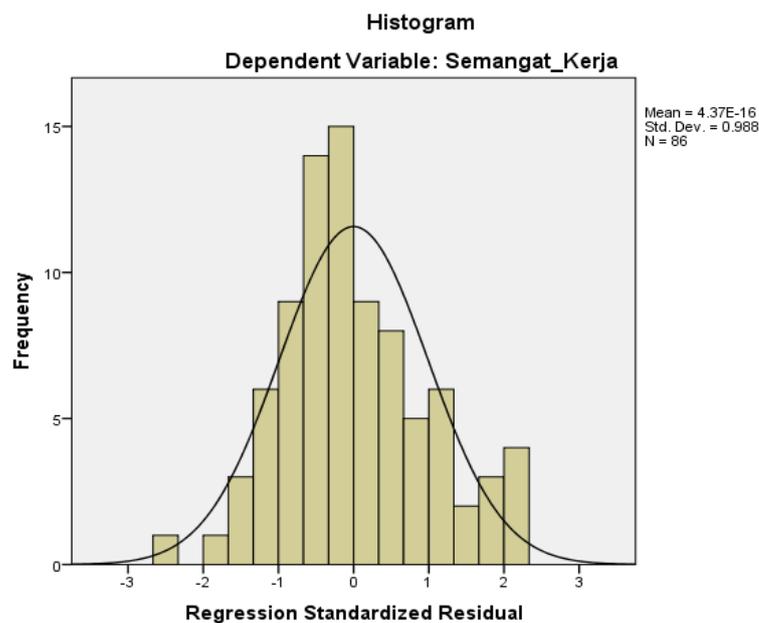
7. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

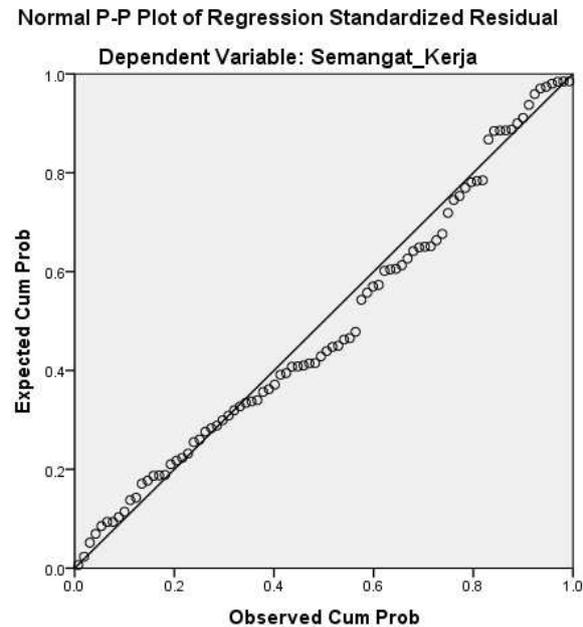
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.1 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.

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kompensasi, fasilitas kerja dan semangat kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.25
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Semangat Kerja
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.68551756
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.050
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS Versi 23.00

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,062 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan 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 $VIF < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.26
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.487	3.951		.629	.531		
Kompensasi	.231	.089	.225	2.593	.011	.856	1.169
Fasilitas Kerja	.515	.080	.563	6.477	.000	.856	1.169

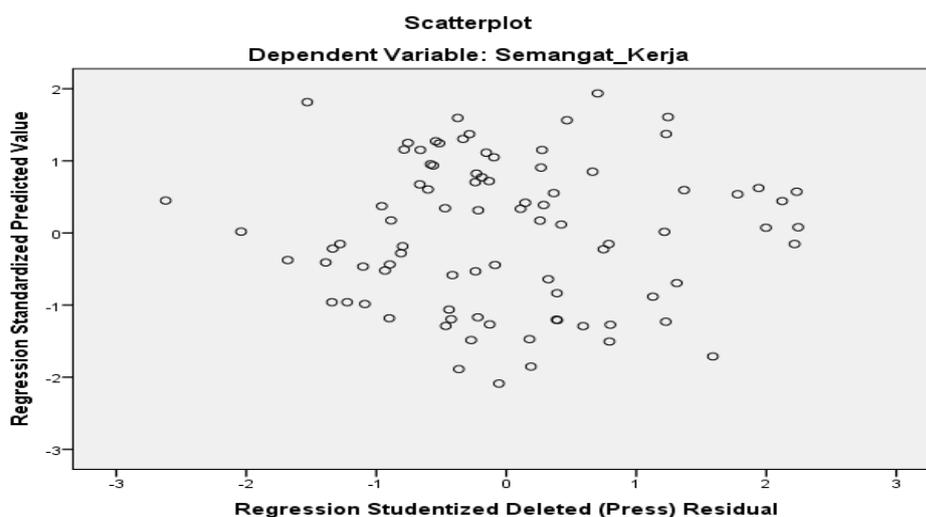
a. Dependent Variable: Semangat_Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah kompensasi 1,169 < 5 , fasilitas kerja 1,169 < 5 , dan nilai *Tolerance* kompensasi 0,856 $> 0,10$, fasilitas 0,856 $> 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh

dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.27
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.487	3.951		.629	.531		
Kompensasi	.231	.089	.225	2.593	.011	.856	1.169
Fasilitas Kerja	.515	.080	.563	6.477	.000	.856	1.169

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan $Y = 2,487 + 0,231 + 0,515 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

b_0 : Bilangan konstanta (b_0) sebesar 2,487 menunjukkan besarnya semangat kerja apabila kompensasi dan fasilitas kerja sama dengan 0.

b_1 : 0,231 Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,231 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dengan asumsi fasilitas kerja konstan. Artinya apabila faktor kompensasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi semangat kerja meningkat sebesar 0,231 satuan dengan nilai asumsi fasilitas kerja konstan.

b_2 : 0,515 Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,515 menunjukkan besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja dengan asumsi kompensasi konstan. Artinya apabila faktor fasilitas kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi semangat kerja meningkat sebesar 0,515 satuan nilai

dengan asumsi kompensasi konstan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.28
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5547.287	2	2773.643	35.902	.000 ^b
	Residual	6412.248	83	77.256		
	Total	11959.535	85			

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.28 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 35,902 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df (1) = K-1, 3-1= 2, Df (2) = n-k, 86-3 = 83$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,11. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 35,902 >$ nilai $F_{tabel} 3,11$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y).

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.29
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.487	3.951		.629	.531		
Kompensasi	.231	.089	.225	2.593	.011	.856	1.169
Fasilitas Kerja	.515	.080	.563	6.477	.000	.856	1.169

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,593 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,663 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 1,663$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

- 2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,477 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,663 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,477 > t_{tabel} 1,663$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui

persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.451	8.78954	1.160

a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,451 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 45,1% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 45,1\% = 54,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,681 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,593 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,011, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 1,663$ dan $sig 0,011 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan

kompensasi yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja secara bersamaan sebesar 0,231 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi di Kantor Polbangan Medan yang terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas bertambah maka semangat kerja pegawai pada Kantor Polbangan Medan akan meningkat pula, ada 76,9% kompensasi lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan semangat kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Leni Fajarrini P. Danti et. al (2014) dan Sri Faturrahmah (2017) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel kompensasi akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel semangat kerja. Apabila semakin baik pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula semangat kerja yang diperoleh.

Pemberian kompensasi yang bijaksana, terutama kejelasan dalam kompensasi yang akan diberikan kepada setiap pegawai. Dan gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut, dengan adanya kebijaksanaan dalam bentuk gaji sehingga pegawai akan merasa semangat dalam bekerja. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh Kantor Polbangan Medan akan meningkatkan semangat dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa pegawai tersebut. Semangat kerja tercermin pada lingkungan kerja, dimana setiap pegawai akan merasa nyaman saat bekerja dan bila hal itu terjadi maka akan berdampak pada

kualitas pekerjaan pegawai itu sendiri.

Kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang ada pada kantor Polbangtan Medan tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan semangat dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Polbangtan Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu kompensasi yang diterima pegawai belum memenuhi kesejahteraan mereka, para pegawai membutuhkan asuransi kecelakaan kerja dan kompensasi finansial lainnya.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,477 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 6,477 > t_{tabel} 1,663$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap semangat kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan fasilitas kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja secara bersamaan sebesar 0,515 satuan. Dengan kata lain ketika fasilitas kerja di Kantor Polbantan Medan yang terdiri dari sarana dan prasaran, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi dan jenjang karir bertambah maka semangat kerja pegawai pada Kantor Polbantan Medan akan meningkat pula, ada 48,5% fasilitas kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan semangat kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Annis Hidayatun Nisa (2019) dan Russyane Afpia Massie (2015) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja, dengan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel fasilitas kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel semangat kerja. Apabila semakin baik pelaksanaan fasilitas kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja yang diperoleh.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan

fasilitas kerja diduga akan meningkatkan semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa pimpinan menjalankan kewenangan dan kekuasaan berdasarkan aturan, alat kerja dalam ruangan dapat menunjang pekerjaan, semua fasilitas kerja terpenuhi, sarana didalam gedung sudah tersedia, perlengkapan kerja sudah sesuai dengan kondisi kerja yang ada, alat-alat yang berfungsi membantu kelancaran tugas sudah ada, insentif dan jenjang karir.

Fasilitas kerja pegawai negeri sipil di kantor Polbangtan Medan sebagai bentuk pelajaran terhadap pegawai yang dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Dengan demikian fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor seperti komputer sehingga sangat mendukung pegawai dalam bekerja karena fasilitas tersebut sebagai alat sarana dan prasarana untuk membantu para pegawai agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Dengan fasilitas yang sudah disiapkan seperti meja kantor yang ada sehingga para pegawai akan merasa aman bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh kantor Polbangtan Medan. Yang menjadi permasalahan adalah apabila listrik padam maka segala aktivitas yang berhubungan dengan komputer tidak dapat dikerjakan. Selanjutnya perlengkapan kantor yang lainnya yang dapat mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor kursi, lemari dan bangunan, yang mendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama seperti perkantoran.

Dengan demikian fasilitas kerja pada setiap perkantoran berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya kantor tersebut. Demikian pula penyediaan fasilitas jaminan kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para pegawai didalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian apabila kantor Polbangtan Medan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor Polbangtan Medan mampu menambah semangat dari kewenangan pegawai sehingga semangat kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas kerja memiliki peran untuk memberikan motivasi kerjabagi pegawai. Fasilitas kerja berperan meningkatkan kinerja. Dengan fasilitas kerja serta pelayanan yang berkualitas dari organisasi pemerintah maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak pegawai dari organisasi pemerintah.

Tidak semua pegawai bekerja seperti itu, banyak juga pegawai yang bekerja dengan tekun, bekerja dengan rajin dan penuh tanggung jawab, namun citra pegawai negeri bagi masyarakat secara keseluruhan kurang bagus. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi pegawai di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja pegawai akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, kerjasama antar karyawan tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Polbangtan Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor, diindikasikan tidak sesuai dengan kebutuhan pada setiap bagian sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan variabel kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $35,902 > 3,11$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi dan fasilitas kerja akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas dan dilanjutkan dengan fasilitas kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi dan jenjang karir bertambah maka semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan akan meningkat.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan semangat kerja. Kompensasi dan fasilitas kerja dapat

berpengaruh pada semangat kerja, oleh sebab itu pimpinan instansi kantor Polbangtan Medan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu kompensasi yang diterima pegawai belum memenuhi kesejahteraan mereka dan pegawai membutuhkan asuransi kecelakaan kerja dan kompensasi finansial lainnya, kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor, diindikasikan tidak sesuai dengan kebutuhan pada setiap bagian sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan sudah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,593 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,663 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,593 > 1,663) dan nilai Sig_{hitung} 0,011 < 0.05.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 6,477 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,663 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,477 > 1,663) dan nilai Sig_{hitung} 0,000 < 0.05.
3. Kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 35,902 > nilai F_{tabel} 3,11 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan Kantor Polbangtan Medan sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan

kepada pegawai karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja agar tujuan instansi dapat tercapai dan instansi sebaiknya lebih meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara pimpinan bisa lebih komunikatif terhadap bawahannya sehingga dalam menerima maupun melaksanakan tugas pegawai merasa gembira.

2. Diharapkan kantor Polbangtan Medan sebaiknya selalu lebih memperhatikan lagi fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada pegawai supaya pegawai lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga penggunaan fasilitas yang diberikan dapat digunakan oleh pegawai secara efektif dan efisien.
3. Dari hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada kantor Polbangtan Medan, untuk itu disarankan instansi meninjau kembali kebijakan kompensasi dan pemberian fasilitas-fasilitas kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan dan target dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (2012). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPF
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles In The Management Of Limited Liability Company. *International Journal Of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, Pp. 87-100.
- Bertens, K., (2013). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, Didit., (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Temprina Media Grafika.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indah Lestari (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Artha Angkasa Tebing Tinggi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Koyong, Albert. (2011). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Negeri Manado, Vol. 9. No.1

- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Marihot, Tua E.H,. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo
- Moekijat. (2011). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nitisemito, Alex S.,. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarata: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S., (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S., (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ke Enam., Depok: Raja Grafindo Persada.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal Of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rusiadi, et. al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sembiring, Febriady L., (2013). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Padang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. *Jepa*, 3(1), 75-82.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) Di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi. (2011). *Diktat Persoalan Sumber Belajar*. Yogyakarta: FMIPA UNY.
- Sumampouw, Sicillia Emma, et al, (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 1.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Tohardi, (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Tohardi, Ahmad,. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung: Mandar Maju.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	29.1	29.1	29.1
	2.00	29	33.7	33.7	62.8
	3.00	21	24.4	24.4	87.2
	4.00	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	31	36.0	36.0	36.0
	2.00	21	24.4	24.4	60.5
	3.00	23	26.7	26.7	87.2
	4.00	7	8.1	8.1	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.0	7.0	7.0
	2.00	24	27.9	27.9	34.9
	3.00	33	38.4	38.4	73.3
	4.00	15	17.4	17.4	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	15.1	15.1	15.1
	2.00	28	32.6	32.6	47.7
	3.00	18	20.9	20.9	68.6
	4.00	20	23.3	23.3	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	15.1	15.1	15.1
	2.00	17	19.8	19.8	34.9
	3.00	24	27.9	27.9	62.8
	4.00	25	29.1	29.1	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	36	41.9	41.9	41.9
	2.00	24	27.9	27.9	69.8
	3.00	8	9.3	9.3	79.1
	4.00	16	18.6	18.6	97.7
	5.00	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	29	33.7	33.7	33.7
	2.00	17	19.8	19.8	53.5
	3.00	24	27.9	27.9	81.4
	4.00	12	14.0	14.0	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	23	26.7	26.7	26.7
	2.00	28	32.6	32.6	59.3
	3.00	19	22.1	22.1	81.4
	4.00	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	18	20.9	20.9	20.9
	2.00	32	37.2	37.2	58.1
	3.00	21	24.4	24.4	82.6
	4.00	11	12.8	12.8	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	32.6	32.6	32.6
	2.00	21	24.4	24.4	57.0
	3.00	12	14.0	14.0	70.9
	4.00	17	19.8	19.8	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	18.6	18.6	18.6
	2.00	40	46.5	46.5	65.1
	3.00	16	18.6	18.6	83.7
	4.00	3	3.5	3.5	87.2
	5.00	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	23.3	23.3	23.3
	2.00	37	43.0	43.0	66.3
	3.00	15	17.4	17.4	83.7
	4.00	4	4.7	4.7	88.4
	5.00	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	31	36.0	36.0	36.0
	2.00	27	31.4	31.4	67.4
	3.00	15	17.4	17.4	84.9
	4.00	11	12.8	12.8	97.7
	5.00	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	32	37.2	37.2	37.2
	2.00	24	27.9	27.9	65.1
	3.00	5	5.8	5.8	70.9
	4.00	18	20.9	20.9	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	17.4	17.4	17.4
	2.00	37	43.0	43.0	60.5
	3.00	28	32.6	32.6	93.0
	4.00	5	5.8	5.8	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	16.3	16.3	16.3
	2.00	14	16.3	16.3	32.6
	3.00	36	41.9	41.9	74.4
	4.00	20	23.3	23.3	97.7
	5.00	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	19.8	19.8	19.8
	2.00	19	22.1	22.1	41.9
	3.00	32	37.2	37.2	79.1
	4.00	6	7.0	7.0	86.0
	5.00	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.5	3.5	3.5
	2.00	19	22.1	22.1	25.6
	3.00	36	41.9	41.9	67.4
	4.00	19	22.1	22.1	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.3	9.3	9.3
	2.00	15	17.4	17.4	26.7
	3.00	25	29.1	29.1	55.8
	4.00	29	33.7	33.7	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.1	8.1	8.1
	2.00	14	16.3	16.3	24.4
	3.00	22	25.6	25.6	50.0
	4.00	35	40.7	40.7	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	23.3	23.3	23.3
	2.00	12	14.0	14.0	37.2
	3.00	18	20.9	20.9	58.1
	4.00	30	34.9	34.9	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	17.4	17.4	17.4
	2.00	16	18.6	18.6	36.0
	3.00	34	39.5	39.5	75.6
	4.00	9	10.5	10.5	86.0
	5.00	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	14.0	14.0	14.0
	2.00	15	17.4	17.4	31.4
	3.00	30	34.9	34.9	66.3
	4.00	27	31.4	31.4	97.7
	5.00	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	12.8	12.8	12.8
	2.00	28	32.6	32.6	45.3
	3.00	33	38.4	38.4	83.7
	4.00	10	11.6	11.6	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	11	12.8	12.8	14.0
	3.00	22	25.6	25.6	39.5
	4.00	44	51.2	51.2	90.7
	5.00	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	16.3	16.3	16.3
	2.00	14	16.3	16.3	32.6
	3.00	33	38.4	38.4	70.9
	4.00	19	22.1	22.1	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	19.8	19.8	19.8
	2.00	17	19.8	19.8	39.5
	3.00	30	34.9	34.9	74.4
	4.00	6	7.0	7.0	81.4
	5.00	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.5	3.5	3.5
	2.00	17	19.8	19.8	23.3
	3.00	31	36.0	36.0	59.3
	4.00	22	25.6	25.6	84.9
	5.00	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.3	9.3	9.3
	2.00	15	17.4	17.4	26.7
	3.00	23	26.7	26.7	53.5
	4.00	27	31.4	31.4	84.9
	5.00	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.1	8.1	8.1
	2.00	13	15.1	15.1	23.3
	3.00	22	25.6	25.6	48.8
	4.00	33	38.4	38.4	87.2
	5.00	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	17.4	17.4	17.4
	2.00	18	20.9	20.9	38.4
	3.00	14	16.3	16.3	54.7
	4.00	27	31.4	31.4	86.0
	5.00	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	10.5	10.5	10.5
	2.00	29	33.7	33.7	44.2
	3.00	27	31.4	31.4	75.6
	4.00	6	7.0	7.0	82.6
	5.00	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	15.1	15.1	15.1
	2.00	27	31.4	31.4	46.5
	3.00	24	27.9	27.9	74.4
	4.00	4	4.7	4.7	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	23	26.7	26.7	26.7
	2.00	21	24.4	24.4	51.2
	3.00	22	25.6	25.6	76.7
	4.00	16	18.6	18.6	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	18.6	18.6	18.6
	2.00	12	14.0	14.0	32.6
	3.00	10	11.6	11.6	44.2
	4.00	34	39.5	39.5	83.7
	5.00	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	9.3	9.3	9.3
	2.00	27	31.4	31.4	40.7
	3.00	35	40.7	40.7	81.4
	4.00	13	15.1	15.1	96.5
	5.00	3	3.5	3.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.0	7.0	7.0
	2.00	19	22.1	22.1	29.1
	3.00	33	38.4	38.4	67.4
	4.00	16	18.6	18.6	86.0
	5.00	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	18.6	18.6	18.6
	2.00	16	18.6	18.6	37.2
	3.00	35	40.7	40.7	77.9
	4.00	18	20.9	20.9	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	17.4	17.4	17.4
	2.00	16	18.6	18.6	36.0
	3.00	18	20.9	20.9	57.0
	4.00	26	30.2	30.2	87.2
	5.00	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	10.5	10.5	10.5
	2.00	29	33.7	33.7	44.2
	3.00	23	26.7	26.7	70.9
	4.00	10	11.6	11.6	82.6
	5.00	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	15.1	15.1	15.1
	2.00	27	31.4	31.4	46.5
	3.00	21	24.4	24.4	70.9
	4.00	7	8.1	8.1	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	23.3	23.3	23.3
	2.00	24	27.9	27.9	51.2
	3.00	21	24.4	24.4	75.6
	4.00	16	18.6	18.6	94.2
	5.00	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.910	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.2209	115.609	.791	.752	.896
X1.2	34.2209	113.209	.778	.833	.895
X1.3	33.4884	122.135	.450	.572	.907
X1.4	33.6628	116.720	.599	.661	.902
X1.5	33.4767	116.252	.622	.698	.901
X1.6	34.3140	111.771	.801	.781	.894
X1.7	34.0698	116.160	.614	.663	.901
X1.8	34.1047	116.165	.715	.636	.898
X1.9	34.0000	121.953	.435	.545	.907
X1.10	33.9419	117.608	.480	.562	.907
X1.11	33.9767	121.952	.385	.685	.910
X1.12	34.0465	118.304	.522	.731	.905
X1.13	34.2907	119.432	.535	.648	.904
X1.14	34.0814	109.817	.763	.725	.895
X1.15	34.1279	122.136	.566	.443	.903

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.947	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.7326	145.798	.831	.916	.943
X2.2	42.7907	141.650	.827	.951	.942
X2.3	42.3837	155.227	.476	.813	.950
X2.4	42.3372	144.579	.814	.970	.943
X2.5	42.2558	147.698	.716	.918	.945
X2.6	42.6395	140.774	.825	.791	.942
X2.7	42.6744	144.363	.742	.824	.945
X2.8	42.6163	148.239	.716	.647	.945
X2.9	42.8953	154.001	.522	.325	.949
X2.10	41.9767	154.635	.580	.572	.948
X2.11	42.6512	144.489	.807	.916	.943
X2.12	42.6744	140.105	.823	.938	.943
X2.13	42.2326	151.945	.572	.837	.948
X2.14	42.2674	143.681	.804	.971	.943
X2.15	42.1977	146.631	.734	.917	.945

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.949	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	31.3140	116.147	.787	.961	.943
Y1.2	31.4767	117.947	.792	.976	.943
Y1.3	31.5000	114.206	.861	.963	.941
Y1.4	31.8488	118.977	.771	.956	.944
Y1.5	31.1395	120.757	.594	.469	.950
Y1.6	31.6279	126.872	.601	.431	.949
Y1.7	31.2442	125.410	.561	.410	.950
Y1.8	31.6744	119.634	.873	.808	.942
Y1.9	31.3256	116.057	.812	.963	.943
Y1.10	31.4302	117.283	.802	.977	.943
Y1.11	31.4651	113.993	.857	.960	.941
Y1.12	31.7907	118.050	.810	.964	.943

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat_Kerja	34.3488	11.86172	86
Kompensasi	36.4302	11.56520	86
Fasilitas_Kerja	45.5233	12.96305	86

Correlations

		Semangat_Kerja	Kompensasi	Fasilitas_Kerja
Pearson Correlation	Semangat_Kerja	1.000	.439	.648
	Kompensasi	.439	1.000	.380
	Fasilitas_Kerja	.648	.380	1.000
Sig. (1-tailed)	Semangat_Kerja	.	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000
	Fasilitas_Kerja	.000	.000	.
N	Semangat_Kerja	86	86	86
	Kompensasi	86	86	86
	Fasilitas_Kerja	86	86	86

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.451	8.78954	1.160

a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5547.287	2	2773.643	35.902	.000 ^b
	Residual	6412.248	83	77.256		
	Total	11959.535	85			

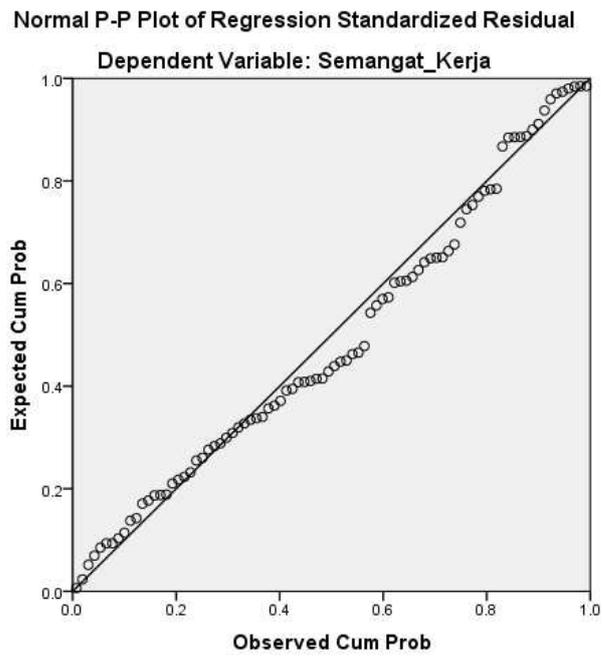
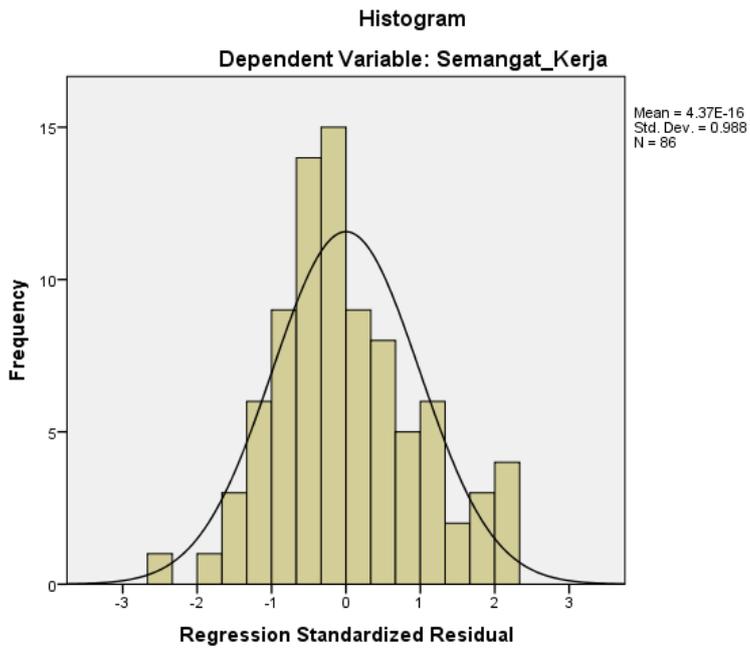
a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

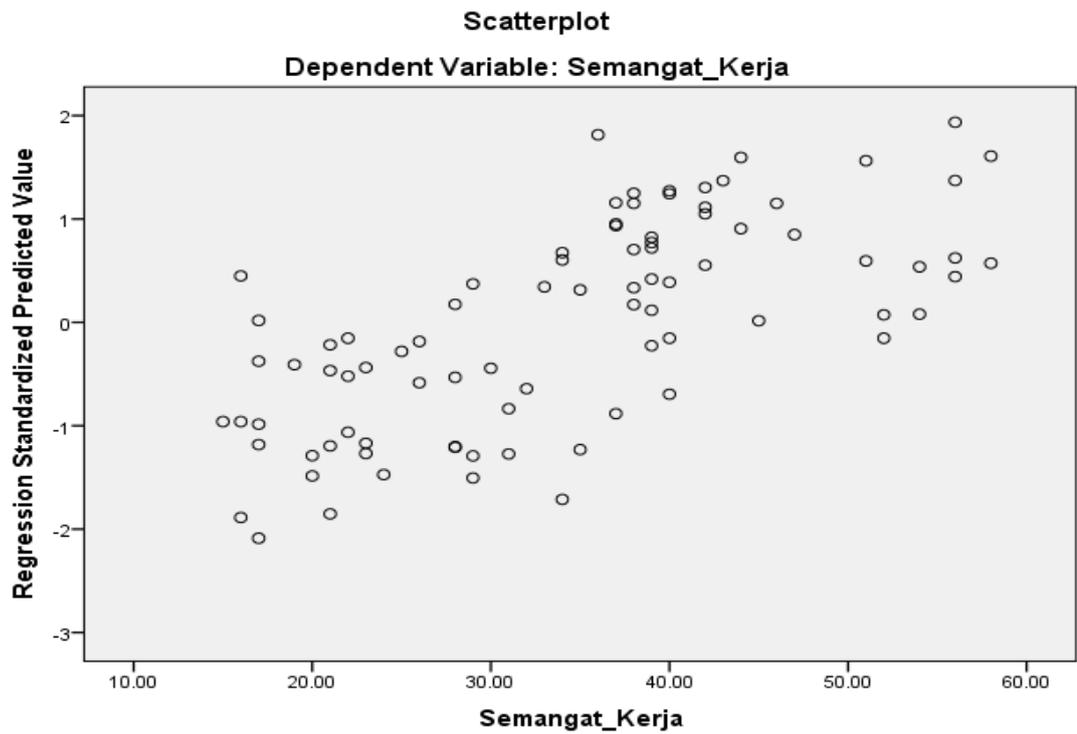
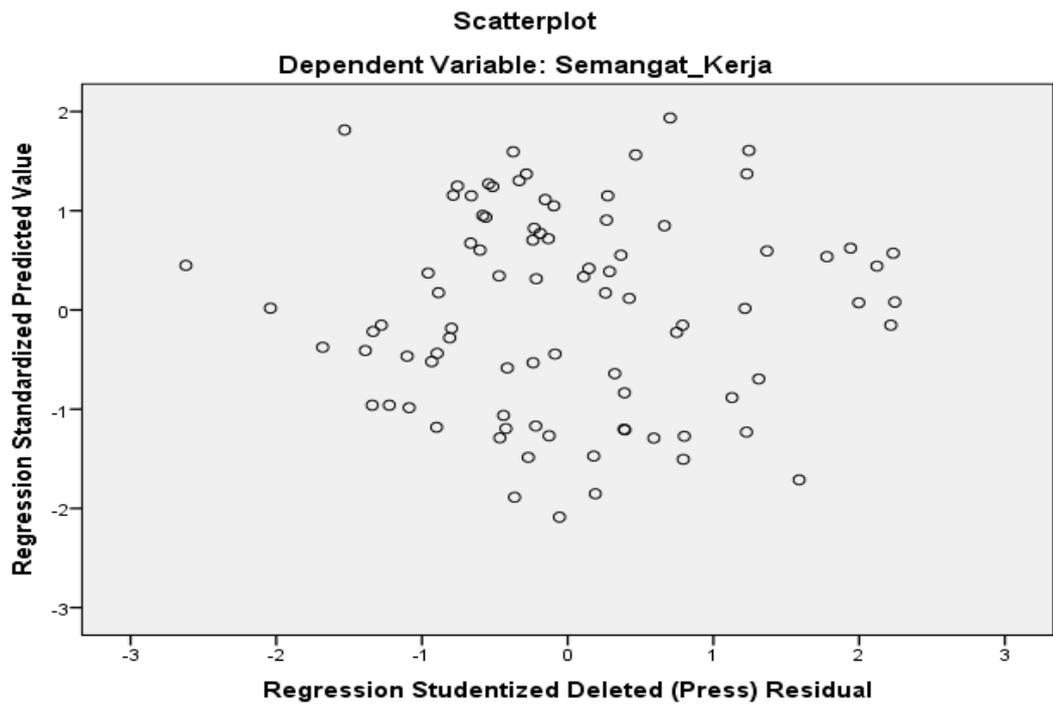
b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.487	3.951		.629	.531		
	Kompensasi	.231	.089	.225	2.593	.011	.856	1.169
	Fasilitas_Kerja	.515	.080	.563	6.477	.000	.856	1.169

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.68551756
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.050
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.