

PENGARUH FASILITAS, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PNS DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Nuria Kumalasari, Nurhasanah Suwardi, Firmansyah Kusasi

Email: Nuriakumalasari10@gmail.com

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

Broadly speaking, this study aims to determine whether there is an effect of facilities, compensation, work environment and motivation on the morale of civil servants in the Department of Marine and Fisheries, Riau Islands Province. This type of research in this thesis is quantitative research. The sample in this study were civil servants (PNS) at the Department of Marine Affairs and Fisheries, Riau Islands Province, totaling 90 people. Data analysis was performed using quantitative methods. Data were obtained through questionnaires and tested using SPSS statistic version 26. The results of the study were seen from the value (Adjusted R²) of 0.671, which means that the effect of facilities, compensation, work environment and motivation on civil servant morale at the Department of Marine and Fisheries, Riau Islands Province is 67,1%. Based on the partial test, it proves that the facilities, compensation, work environment and motivation variables have a significant effect on morale. While the simultaneous test of sig probability value is $0.00 < 0.05$, which means that jointly the variables of facilities, compensation, work environment and motivation have a significant effect on morale at the Department of Marine Affairs and Fisheries, Riau Islands Province.

Keywords : *Morale, Facilities, Compensation, Work Environment and motivation*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau individu produktif yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja,

Perusahaan juga merumuskan peraturan mengenai hak dan kewajiban pegawainya sehingga menjadi pedoman umum para pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Perusahaan dalam hal ini juga hendaknya berupaya dengan berbagai macam cara memotivasi pegawainya untuk meningkatkan semangat kerja seperti melalui penyediaan fasilitas dan penataan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif selayaknya juga menjadi perhatian perusahaan karena hal itu merupakan faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja.

Namun memandang tingkat pendidikan para karyawan di suatu perusahaan yang cukup bervariasi, ada yang pasif dan ada juga yang aktif, maka fasilitas kerja perlu diadaptasi untuk mendukung semangat kerja pegawai. Sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik

dan lambat.

Provinsi Kepulauan Riau mempunyai Luas Wilayah 251.810,71 km², terdiri dari Lautan seluas 241.215,30 km² (95,79%). Sementara daratannya seluas 10.595,41 km² (4,21%), dengan panjang garis pantai 2.367,6 km. Dengan Kondisi demikian, tentunya Provinsi Kepulauan Riau menyimpan Potensi kelautan dan perikanan yang sangat besar, yang terdiri dari berbagai hasil perikanan laut (perikanan tangkap dan budidaya), wisata bahari dan pantai, ekosistem mangrove, terumbu karang dan rumput laut serta beragam jenis biota laut lainnya.

Untuk mengelola potensi sumber daya kelautan dan perikanan, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah memberikan posisi yang cukup kuat dalam membangkitkan kekuatan ekonomi kelautan dan perikanan untuk kemajuan masyarakat Kepulauan Riau. Kuatnya komitmen Pemerintah Provinsi kepulauan Riau dibuktikan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Provinsi Kepulauan Riau 2010-2015 dengan Visi adalah “Terwujudnya Kepulauan Riau Sebagai Bunda Tanah Melayu Yang Sejahtera, Berakhlak Mulia dan Ramah Lingkungan” yang diwujudkan kedalam 9 misi utama pembangunan daerah. Dari 9 misi pembangunan Kepulauan Riau terdapat 2 diantaranya secara tegas menyebutkan pemanfaatan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan.

Pada umumnya setiap instansi dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari adanya masalah semangat kerja pegawai. Begitulah yang dialami oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau di Dompak. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam instansi.

Dalam PERDA Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2011, Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi serta peraturan perundang-undangan. Dinas Kelautan dan Perikanan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah Gubernur dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas yang dimiliki adalah melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kelautan dan perikanan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dan informasi dari salah satu pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau peneliti menemukan bahwa kurangnya fasilitas ruang untuk ibu menyusui dan ruang *smoking area*. Jadi untuk para ibu-ibu menyusui terkadang harus menggunakan ruang rapat atau ruang pimpinan yang menurut peneliti kurang efisien sehingga terpaksa terkadang harus pulang kerumah yang membuat menurunnya semangat kerja yang mengganggu waktu kerja sehingga kerja jadi tidak efektif. Begitupula untuk *smoking area* tidak efektif jika menggunakan lobby kantor selain kurang enak untuk dilihat juga membuat asap rokok masuk kedalam ruangan kerja dan membuat pegawai yang lain merasa tidak nyaman. Alasan peneliti meneliti masalah fasilitas dan lingkungan kerja berdasarkan sesuai dengan wawancara yang dilakukan dan informasi yang di dapat, bahwa masih kurangnya fasilitas. Tentu saja ini mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Menurut informasi keadaan kantor Dinas Kelautan dan Perikanan yang terletak di kantor Gubernur Dompak kurang kondusif dikarenakan kantor tersebut berdekatan dengan Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika, tentu memunculkan suara kebisingan yang dihasilkan kantor lain dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Menurut observasi peneliti masih kurangnya motivasi atau dorongan yang membuat tidak semangat kerja karyawan dilingkungan kantor tersebut, sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidak hadirannya, keterlambatan, ketidak disiplin dan menurunnya hasil kerja (Utamajaya, 2015).

Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya kompensasi menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam pendorong semangat kerja dimana Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya akan terjaga agar karyawan tidak berpindah tempat kerja. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan

(Ningsih, 2015). Kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Dengan adanya kompensasi maka pegawai dapat termotivasi agar lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Pernyataan ini serupa dengan penelitian Sasangka dkk (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja, lingkungan kerja tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasaranannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016:51). Berkaitan dengan semangat kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti pendapat Panggabean (2014; 50), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan.

Wellins and Bernthal (2015) said that "teamwork and collaboration and support and recognition are the two predictors that bring about the concept of employee engagement. Employees cannot work without support and inputs from each other. If the employees have support and cooperation from their co-workers, there will be more ideas to come up with creative solutions". Wellins dan Bernthal (2015) mengatakan bahwa "kerja tim dan kolaborasi, dukungan dan pengakuan adalah dua predicator yang mewujudkan konsep keterlibatan karyawan karyawan tidak dapat bekerja tanpa dukungan dan masukan dari satu sama lain. Jika karyawan mendapat dukungan dan kerja sama dari rekan kerja mereka, akan ada lebih banyak ide untuk datang dengan solusi kreatif.

Dari uraian diatas, diketahui adanya indikasi dari variabel-variabel semangat kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **"Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja PNS pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
5. Apakah Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja PNS pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas secara parsial terhadap semangat kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap semangat kerja.

5. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap Semangat Kerja.

1.4 Kajian Pustaka

A. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan Bersama. Menurut Moekijat, (2014:130). Menurut Hasibuan, dalam Wahyunie, Marlinda and Ilyas (2018) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Rekan kerja
3. Kepemimpinan Hubungan seorang atasan dengan bawahan
4. Tanggung jawab

B. Fasilitas

Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-prlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. (Buchari, 2017:17) Ada beberapa indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Hafidhuiddin dalam Nisa (2019) adalah sebagai berikut ini:

1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan
2. Mendapatkan fasilitas kantor
3. Memperoleh Insentif dan penghargaan yang sesuai.
4. Mendapatkan motivasi dan semangat.

C. kompensasi

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa disebut dengan gaji yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:118). Menurut Monday dan Noe (Wahyunie et al., 2018) indikator kompensasi adalah :

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi tidak langsung

D. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016:51). Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Mujib (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

E. Motivasi

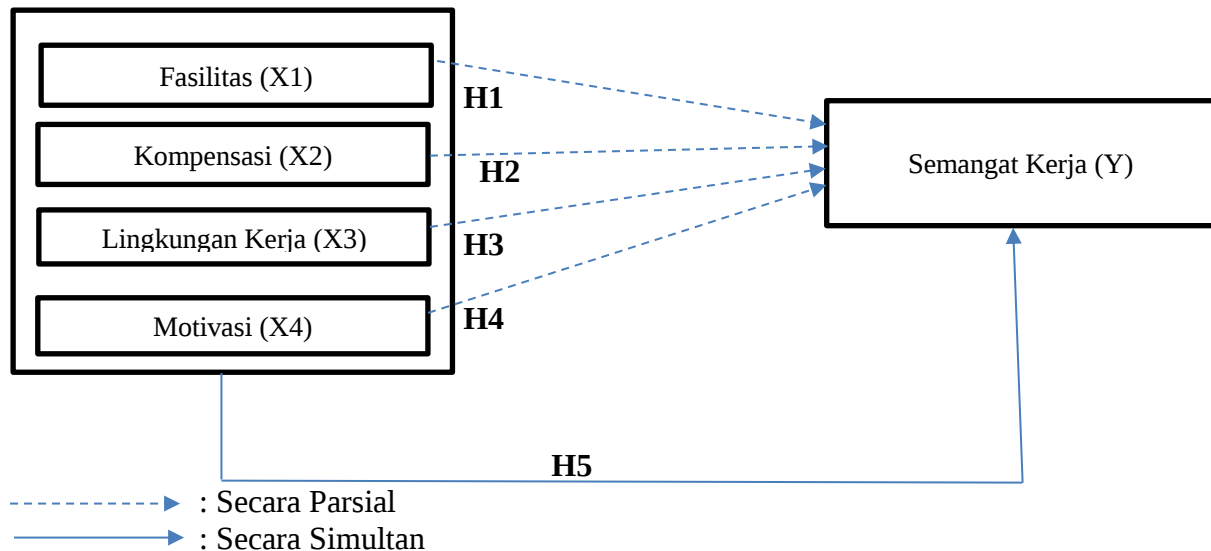
Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2014: 143). Menurut Mc. Clelland dalam (Putri (2018) mengemukakan ada 3 dimensi motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi
2. Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi

3. Kebutuhan akan kekuasaan

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) variabel, yaitu 4 (empat) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu fasilitas (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan motivasi (X_4). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu semangat kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H₂ : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H₄ : Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H₅ : Diduga fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Pengumpulan Data

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dan

berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kelautan dan Perikanan Povinsi Kepulauan Riau yang aktif berkerja yaitu berjumlah 90 orang

B. Sampel

Menurut sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2018:139) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam peneltian ini sebesar populasi yang ada berjumlah 90 orang.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistics				
		SEMANGA T KERJA	FASILITAS KERJA	KOMPENS ASI	LINGKUNG AN KERJA	MOTIV ASI
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		17.31	16.85	46.71	29.23	33.24
Median		17.00	16.50	45.00	28.00	32.00
Std. Deviation		1.625	1.812	4.506	3.289	3.471
Minimum		14	13	38	23	26
Maximum		20	20	55	35	40

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 1 diatas diketahui bahwa nilai *minimum* dari variabel semangat kerja sebesar (14), *maximum* sebesar (20), *mean* sebesar (17,31) dan *std. deviation* sebesar (1,625). Selanjutnya untuk variabel fasilitas *minimum* sebesar (13), *maximum* sebesar (20), *mean* sebesar (16,85), dan *std. deviation* sebesar (1,812). Selanjutnya variabel kompensasi *minimum* sebesar (38), *maximum* sebesar (55), *mean* sebesar (46,71) dan *std. deviation* sebesar (4,506). Variabel lingkungan kerja *minimum* sebesar (23), *maximum* sebesar (35), *mean* sebesar (29,23) dan *std deviation* sebesar (3,471). Untuk variabel motivasi *minimum* sebesar (23), *maximum* sebesar (40), *mean* sebesar (33,24), dan *std. deviation* sebesar (3,471).

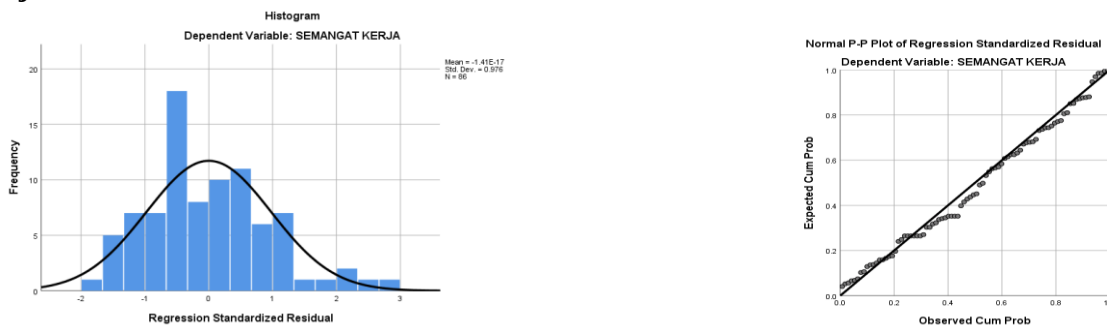
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari pada nilai *r* tabel sebesar 0,2159 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan semangat kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari

Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu >0.60 . Sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 & 3
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $>0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91049108
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.037
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,061 diatas 0,05 ($>0,05$). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	1.516	1.322		1.147	.255			
FASILITAS KERJA	.244	.109	.273	2.236	.028	.261	3.834	
KOMPENSASI	.070	.025	.195	2.759	.007	.778	1.285	
LINGKUNGAN KERJA	.108	.038	.218	2.836	.006	.658	1.520	
MOTIVASI	.158	.064	.338	2.465	.016	.207	4.841	

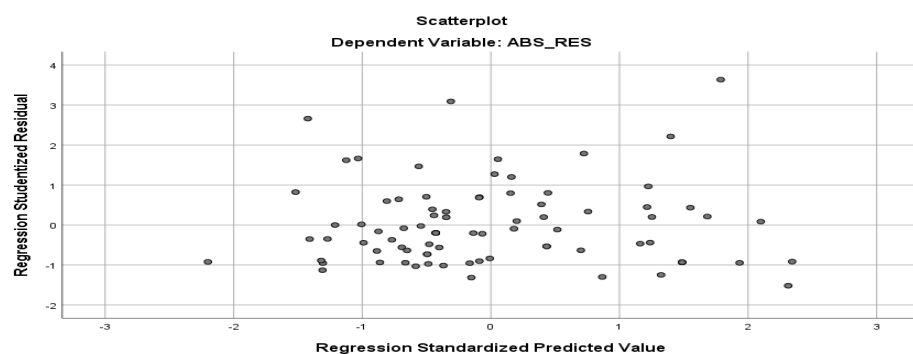
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai <10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Gambar 4
Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.097	.777		.124	.901
FASILITAS KERJA	-.034	.064	-.113	-.524	.601
KOMPENSASI	.016	.015	.137	1.096	.276
LINGKUNGAN KERJA	.010	.022	.063	.462	.645
MOTIVASI	.004	.038	.026	.106	.916

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output Olahan Data SPSS Versi 26, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Fasilitas (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X4) terhadap semangat kerja PNS (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi
 X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel Independen
e = Standard error

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.516	1.322		1.147	.255
FASILITAS KERJA	.244	.109	.273	2.236	.028
KOMPENSASI	.070	.025	.195	2.759	.007
LINGKUNGAN KERJA	.108	.038	.218	2.836	.006
MOTIVASI	.158	.064	.338	2.465	.016

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$SK = 1.516 + 0,244 FK + 0,070 KOMP + 0,108 LK + 0,158 MV + e$$

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t secara parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.516	1.322		1.147	.255
FASILITAS KERJA	.244	.109	.273	2.236	.028
KOMPENSASI	.070	.025	.195	2.759	.007
LINGKUNGAN KERJA	.108	.038	.218	2.836	.006
MOTIVASI	.158	.064	.338	2.465	.016

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Fasilitas (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variable fasilitas 2,236 dengan hasil sig. 0,028 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, df = 82) didapat t-hitung 2,236 lebih besar dari t-tabel 1,989 (2,236 > 1,989) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimplkan bahwa fasilitas (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja (Y).

2) Variabel Kompensasi (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi 2,759 dengan hasil sig. 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, df = 82) didapat t-hitung 2,759 lebih besar dari t-tabel 1,989 (2,759 > 1,989) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimplkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja (Y).

3) Variabel Lingkungan kerja (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja 2,836 dengan hasil sig. 0,006 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, df = 82) didapat t-hitung 2,836 lebih besar dari t-tabel 1,989 (2,836 > 1,989) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimplkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja (Y).

4) Variabel Motivasi (Hipotesis 4)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi 2,465 dengan hasil sig. 0,016 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, df = 82) didapat t-hitung 2,465 lebih besar dari t-tabel 1,989 (2,465 > 1,989) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimplkan bahwa motivasi (X_4) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.059	4	38.515	44.273	.000 ^b
	Residual	70.464	81	.870		
	Total	224.523	85			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA						

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan output tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 44,273 > F-tabel = 2,48 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Maka dalam hal ini H₅ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja PNS pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.671	.933
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA				

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat di lihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,671 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,1% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu fasilitas, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja sedangkan sisanya sekitar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas terhadap Semangat Kerja

Hasil uji hipotesis pertama yang ditunjukkan pada tabel 4.26 dimana variabel Fasilitas dengan nilai sig 0,028 dan nilai thitung 2,236. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 (<0.05). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, didapat bahwa thitung $>$ ttabel (2,236 $>$ 1,989). Sehingga fasilitas secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kepulauan Riau.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa Fasilitas pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau relevan kepada pegawainya. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 86 responden pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau di dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 59,7% dimana menjawab Setuju, sehingga berdampak terhadap pengaruhnya fasilitas terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nomor 2 (Saya mendapat penghargaan dalam melaksanakan tugas dengan baik), dimana sebanyak 57 responden menjawab Setuju sebesar 66,3%, diperkuat dengan jawaban 26 orang responden menjawab sangat setuju sebesar 30,2%.

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel kompensasi dengan nilai sig 0,007 dan nilai thitung 2,759. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (>0.05). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, didapat bahwa thitung $<$ ttabel (2,759 $>$ 1,989). Sehingga kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kepulauan Riau telah diterapkan secara maksimal. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 86 responden pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kepulauan Riau didalam penelitian ini diperoleh sebesar 63,6% Menjawab Setuju, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nomor 6 (tunjangan kinerja daerah yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai), dimana sebanyak 61 responden menjawab Setuju sebesar 70,9%, diperkuat dengan jawaban 18 orang responden menjawab sangat setuju sebesar 20,9%.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0,006 dan nilai thitung 2,836 Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (>0.05). Dan berdasarkan perbandingan thitung $<$ ttabel (2,836 $<$ 1,989). Sehingga lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan tanggapan dari 86 responden pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 61,6% dimana menjawab setuju, sehingga berdampak pada pengaruhnya lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nomor 1 (lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan) dimana sebanyak 58 responden menjawab setuju sebesar 67,41%, diperkuat dengan 26 responden menjawab sangat setuju sebesar 30,2%.

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Hasil uji hipotesis ke empat, dimana variabel motivasi dengan nilai sig 0,016 dan nilai thitung 2,465. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (>0.05). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, didapat bahwa thitung $<$ ttabel (2,759 $>$ 1,989). Sehingga kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kepulauan Riau telah diterapkan secara maksimal. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 86 responden pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kepulauan Riau didalam penelitian ini diperoleh sebesar 57% Menjawab Setuju, sehingga motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nomor 1 dan 7 dimana sebanyak 57 responden menjawab setuju sebesar 66,3%.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Fasilitas akan mempengaruhi Semangat Kerja.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Kompensasi akan mempengaruhi Semangat Kerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Lingkungan Kerja akan mempengaruhi Semangat Kerja.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Motivasi akan mempengaruhi Semangat Kerja.
5. Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi akan mempengaruhi Semangat Kerja.

V. Daftar Pustaka

- Abadi, B. (2016). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. 4(2), 142–149.
- Aditya Billi, Cholifah, E. I. (2017). *Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Gudang Garam Tbk*. 3(3), 13–25.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Agung, A., & Sriathi, A. (2015). *Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Fuji Jaya Motor Gianyar*. 4(6), 1504–1524.
- Alexander, D., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri*. 6(1), 11–12.
- Andri. (2017). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Octavia Mandiri Batam.”* 1–43.
- Eka Putra. (2018). *Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada MTs AL-Huda Pekanbaru*
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mega Juita Agusti¹, Dahnil Johar², D. K. (2015). *Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
- NISA, A. H. (2019). *Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati*.
- Prastyowati, T. P. (2016). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Rahayu, S. (2017). *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. 12, 73–84.
- Rika, N., & Inbar, D. (2018). *Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. 58(2).
- Saputra, I. D. (2019). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Sintaasih, I. G. N. G. P. D. K. (2016). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhny Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. TJJendana MAandra Sakti Denpasar*. 1320–1341.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alvabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.
- Wahyunie, S., Marlinda, C., & Ilyas, I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang*. 127–138.