

---

## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

I Nyoman Astrawan<sup>(1)</sup>  
Mirah Ayu Putri Trarintya<sup>(2)</sup>  
I Putu Putra Astawa<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
email: astrawankacrutwedabalifm@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to partially and simultaneously influence compensation and work environment on employee morale at the Guwang Traditional Village LPD. The population in this study were all 32 employees of the Guwang Traditional Village LPD. Determination of the sample using a saturated sample, so that the entire population is used as a sample. After testing the instrument and testing the classical assumptions, then the data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that compensation has a positive and significant effect on the morale of the employees of the Guwang Traditional Village LPD. The work environment has a positive and significant effect on the morale of the Guwang Traditional Village LPD employees. Compensation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the morale of the Guwang Traditional Village LPD employees. Suggestions that can be put forward in this study are that it is suggested to the Guwang Traditional Village LPD to pay more attention to the employee salary system and to increase air circulation in the employee's work space such as adding windows or marketing air conditioners so that the work space is more comfortable for employees so that employee morale is increasing.*  
**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Morale*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang sebanyak 32 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah disarankan kepada LPD Desa Adat Guwang agar lebih memperhatikan sistem pemberian gaji karyawan serta menambah sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan seperti menambah jendela atau pemasangan AC agar ruang kerja lebih nyaman bagi karyawan sehingga semangat kerja karyawan semakin meningkat.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja*

---

## Pendahuluan

Menurut (Simamora, 2018), “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul”. Menurut (Swandewi & Wimba, 2022), “sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya yang merupakan salah satu dari faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Menurut (Nitisemito, 2019), semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut (Widodo, 2018) semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”. Menurut (Hasibuan, 2019), semangat kerja adalah “keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi (Supriyanti et al., 2020). Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut (Handoko, 2018) kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”.

Penelitian (Supriyanti et al., 2020) menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem pemberian kompensasi maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian (Wahyuni, 2020), (Adrizar, 2020), (Syafri, 2021), dan (Simangunsong et al., 2021) yang juga menyatakan “kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan dapat dijadikan pemacu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih rajin dan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal”.

Selain kompensasi, menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Kholil, 2018) lingkungan kerja adalah “berkaitan

---

dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam instansi yang bersangkutan”. Menurut (Nitisemito, 2019) lingkungan kerja merupakan “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya”.

Penelitian (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian (Wahyuni, 2020), (Adrizal, 2020), (Rahmadhani, 2021), dan (Soebandi & Agustina, 2021) yang juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif seperti ruangan yang bersih dan rapi lebih mendukung terciptanya suasana kerja yang ceria sehingga akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dari karyawan”.

LPD Desa Adat Guwang merupakan salah LPD yang didirikan dalam rangka melestarikan dan meningkatkan kemandirian kehidupan desa, khususnya di Desa Adat Guwang dengan segala aspeknya serta dalam rangka mempercepat pertumbuhan perekonomian di pedesaan karena kurangnya modal, disamping bank-bank dan lembaga-lembaga perkreditan yang ada, secara kuantitatif belum dapat menampung atau menjangkau permintaan akan kredit-kredit kecil yang dibutuhkan masyarakat Desa Adat Guwang. Maka pada tanggal 23 Maret 1990 didirikan suatu badan usaha lembaga milik Desa Adat Guwang berupa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang bergerak dalam usaha simpan pinjam yang didirikan dengan Surat Keputusan Gubernur Daerah Tingkat I Bali No. 151 tahun 1990 dan diresmikan pada tanggal 31 Maret 1990 oleh Bapak Bupati Gianyar.

Sebagai LPD yang memiliki anggota dan nasabah yang terbilang banyak, LPD Desa Adat Guwang dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabahnya, sehingga peran karyawan sangatlah menentukan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, LPD Desa Adat Guwang sudah seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan, agar karyawan selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, hal ini dilakukan agar nasabah tidak berpaling kepada lembaga keuangan lain seperti koperasi, BPR maupun Bank swasta. Tetapi permasalahan muncul ketika saat ini tingkat absensi karyawan yang tinggi, sehingga mengindikasikan semangat kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan data absensi terlihat bahwa tingkat absensi karyawan LPD Desa Adat Guwang tahun 2021 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,40%. Ini berarti

---

tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut (Utama, 2018) mengatakan bahwa “tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan masih rendah”. Hal ini akan berimbas kepada penyelesaian pekerjaan khususnya pelayanan kepada nasabah yang dapat membuat nasabah kecewa terhadap LPD Desa Adat Guwang dan memilih melakukan transaksi keuangan di lembaga keuangan lain, seperti koperasi atau Bank, yang secara tidak langsung dapat menurunkan kepercayaan nasabah terhadap LPD Desa Adat Guwang.

Semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang yang tergolong masih rendah kemungkinan disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara masih banyak karyawan yang menyatakan kurang puas terhadap kompensasi yang diterima, apalagi saat ini gaji yang diterima karyawan menurun sejak adanya Pandemi Covid 19 dikarenakan banyak nasabah yang tidak melakukan transaksi keuangan, tetapi beban kerja atau tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan masih tetap sama, sehingga karyawan masih menganggap beban kerja yang diterimanya tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan.

Hasil wawancara dengan karyawan bagian kolektor juga menunjukkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Karyawan pada bagian kolektor yang bekerja di lapangan diberikan uang tunjangan bensin dari LPD Desa Adat Guwang, tetapi tunjangan tersebut dirasa tidak mencukupi dikarenakan biaya bensin yang dihabiskan lebih banyak dari tunjangan, disamping itu beberapa karyawan kolektor melakukan pemungutan tabungan nasabah yang lokasinya cukup jauh. Menurut karyawan, hal inilah yang membuat karyawan masih menganggap kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja atau kewajiban pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Disisi lain, lingkungan kerja juga dikeluhkan para karyawan mengingat LPD Desa Adat Guwang belum memiliki ruangan yang cukup untuk seluruh karyawan, apalagi ketika seluruh karyawan kolektor tabungan selesai mengumpulkan tabungan nasabah dan datang ke kantor secara bersamaan membuat ruangan penuh sesak karyawan. Permasalahan mengenai lingkungan kerja ini juga kemungkinan membuat semangat kerja yang rendah dan sebagian karyawan pada saat pagi hari memilih untuk tidak datang ke kantor dan langsung melakukan tugas kolektor tabungan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang.

H<sub>2</sub>: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang.

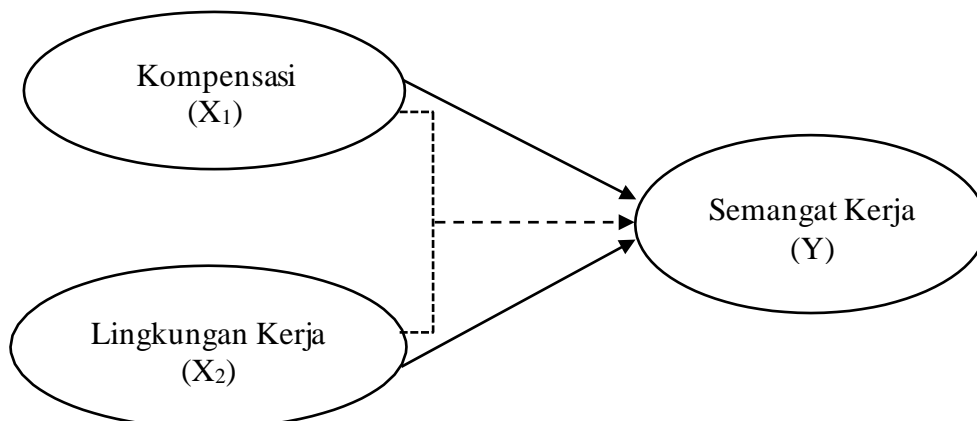
H<sub>3</sub>: Diduga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang.

### Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian ini menggunakan “pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus”. Lokasi penelitian dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Guwang yang berlokasi di Jl. Raya Guwang No.100, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu semangat kerja ( $Y$ ).

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang sebanyak 32 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang sebanyak 32 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020).

Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner dengan skala linkert. Menurut (Sugiyono, 2020) “skala likert digunakan dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1”. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub>) maupun hipotesis simultan (H<sub>3</sub>) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) “pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel bebas dan terikat sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel”. Hasil uji instrumen terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Semangat Kerja (Y)	Y1	0,729	Valid	0,874	Reliabel
		Y2	0,913	Valid		
		Y3	0,622	Valid		
		Y4	0,942	Valid		
		Y5	0,907	Valid		
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,848	Valid	0,798	Reliabel
		X1.2	0,724	Valid		
		X1.3	0,595	Valid		
		X1.4	0,682	Valid		
		X1.5	0,847	Valid		
3	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,722	Valid	0,944	Reliabel
		X2.2	0,847	Valid		
		X2.3	0,811	Valid		
		X2.4	0,907	Valid		
		X2.5	0,944	Valid		
		X2.6	0,910	Valid		
		X2.7	0,918	Valid		

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018) “ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki *pearson correlation* ( $r$ ) > 0,30 serta dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6”. Berdasarkan hasil pengujian instrumen maka data penelitian ini adalah valid dan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018), “sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik”. Hasil uji asumsi klasik penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20198328
Most Extreme Differences	Absolute	.218
	Positive	.124
	Negative	-.218
Kolmogorov-Smirnov Z		1.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal”. Pengujian ini memberikan hasil signifikansi  $0,096 > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.251	1.250			
	X1	.327	.110	.303	.322	3.107
	X2	.477	.071	.685	.322	3.107

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan *Varian Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10”. Pengujian memberikan hasil sesuai dengan kriteria pengujian multikolinearitas sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.908	.747		2.553	.016
	X1	-.098	.066	-.462	-1.492	.147
	X2	.027	.043	.195	.630	.533

a. Dependent Variable: abs

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan kriteria nilai signifikansi seluruh variabel berada diatas 0,05”. Pengujian memberikan hasil sesuai dengan kriteria pengujian heteroskedastisitas sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja LPD Desa Adat Guwang. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	1.250		.201	.842
	X1	.327	.110	.303	2.963	.006
	X2	.477	.071	.685	6.709	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 0,251 dan koefisien regresi ( $\beta_1$ ) = 0,327 dan ( $\beta_2$ ) = 0,477. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,251 + 0,327X_1 + 0,477X_2$$

### Hasil Analisis Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2020), analisis determinasi adalah “suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.903	.896	1.24274

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,950, dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang adalah sebesar 90,3% sedang sisanya 9,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

### Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja LPD Desa Adat Guwang terlihat pada Tabel 5, dengan penjelasan sebagai berikut.

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,327, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,963 yang menunjukkan arah positif, serta nilai



---

signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan LPD Desa Adat Guwang maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Supriyanti et al., 2020) menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Wahyuni, 2020), (Adrizar, 2020), (Syafrizal, 2021), dan (Simangunsong et al., 2021) yang juga menyatakan “kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterimanya sesuai atau bahkan lebih tinggi dari beban kerja/tugas-tugasnya, dapat dijadikan pemacu pemacu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih rajin dan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal.” Pemberian kompensasi pada LPD Desa Adat Guwang hendaknya disesuaikan dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan LPD Desa Adat Guwang.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,477, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,709 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dimiliki LPD Desa Adat Guwang maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Wahyuni, 2020), (Adrizar, 2020), (Rahmadhani, 2021), (Soebandi & Agustina, 2021) yang juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan, Lingkungan kerja yang kondusif seperti ruangan yang bersih dan rapi lebih mendukung terciptanya suasana kerja yang ceria sehingga akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dari karyawan”. Lingkungan kerja yang dimiliki LPD Desa Adat Guwang haruslah dapat memberikan keamanan, kenyamanan, dan kondusif yang mampu meningkatkan fokus karyawan dalam bekerja.

## Uji F

Menurut (Sugiyono, 2020), “pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu menguji seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat”. Hasil uji F penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.181	2	207.591	134.415	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.788	29	1.544		
	Total	459.969	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 134,415 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin sesuai pemberian kompensasi dengan beban kerja, serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang dimiliki LPD Desa Adat Guwang maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syafrizal, 2021) yang menyatakan bahwa “kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian (Simangunsong et al., 2021) serta penelitian (Soebandi & Agustina, 2021) yang juga menyatakan bahwa “kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Seperti yang telah dipaparkan, pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan beban kerja/tugas karyawan, maka karyawan LPD Desa Adat Guwang akan merasa terpacu untuk lebih bersemangat dalam bekerja, apalagi ditambah dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dalam menambah fokus karyawan LPD Desa Adat Guwang dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

## Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif

---

signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat.

### Saran

Terkait kompensasi, jawaban responden terendah pada pernyataan tentang gaji yang diberikan LPD sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan. Hal ini mengindikasikan karyawan merasa gaji yang diterimanya belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya. Maka disarankan kepada LPD Desa Adat Guwang untuk lebih memperhatikan sistem pemberian gaji karyawan, yang jika memungkinkan dapat mempertimbangkan pemberian gaji berdasarkan beban kerja sehingga membuat semangat kerja karyawan lebih meningkat.

Terkait lingkungan kerja, jawaban responden terendah pada pernyataan tentang LPD Desa Adat Guwang memiliki ruangan dengan sirkulasi udara yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa LPD belum memiliki ruangan dengan sirkulasi udara yang baik, yang kemungkinan terjadi karena ruangan masih minim dan sempit untuk menampung seluruh karyawan. Maka disarankan kepada LPD Desa Adat Guwang untuk menambah sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan seperti menambah jendela atau pemasangan AC agar ruang kerja lebih nyaman bagi karyawan.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti: iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan lainnya serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi

### Daftar Pustaka

- Adrizal, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 3(1), 78–88.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (2 ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Kholil. (2018). *Six Sigma Quality For Business Improvement*. Graha Ilmu.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Rahmadhani, L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2), 1–9.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(2), 213–223.
- Soebandi, S., & Agustina, M. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Study pada karyawan gudang UD. SINAR REJEKI Surabaya). *Pragmatis Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–7.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanti, Darham, Roni, K. A., & Oni., M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)*, 4(1), 103–112.
- Swandewi, I. G. A. H., & Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258–1266.
- Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 1–13.
- Wahyuni, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Sinar Surya Duta Pratama*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Widodo, S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.