

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis kualitatif dilakukan terhadap penelitian yang telah dilaksanakan mengenai karakteristik responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel IV- 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	50	80,7
Perempuan	12	19,3
Jumlah	62	100

Sumber : data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 50 orang (80,7%) dan perempuan berjumlah 12 orang (19,3%).

2. Usia Responden

Berdasarkan usianya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel IV- 2 Klasifikasi Responden Menurut Usia

Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 30th	16	25,8
31 - 40 th	9	14,5
41 - 50th	11	17,7
> 50th	26	42
Jumlah	62	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berumur 20 sampai 30 tahun sebanyak 16 orang (25,8%), berumur 31 sampai 40 th sebanyak 9 orang (14,5%). Berumur 40 sampai dengan 50 sebanyak 11 orang (17,7 %) dan umur lebih dari 50 th sebanyak 26 orang (42%).

3. Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasar tingkat pendidikannya seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 3 Klasifikasi Responden Tingkat Pendidikannya

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	34	54,8
D3	2	3,2
S1	26	42
Jumlah	62	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel IV-3 menunjukkan bahwa sebagian responden berpendidikan SMA sebanyak 34 orang (54,8%) berpendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,2%) berpendidikan S1 sebanyak 26 orang (42%).

4. Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasar masa kerjanya yaitu sebagai berikut :

Tabel IV- 4 Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerjanya

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 10 tahun	19	30,5
11 – 20 tahun	11	18
21 – 30 tahun	20	32,2
> 30 tahun	12	19,3
Jumlah	62	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel IV-4 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, didapat hasil menurut masa kerja kurang dari 10 tahun 19 orang (30,5 %), masa kerja 10 – 20 tahun 11 orang (18%), masa kerja 20 – 30 tahun 20 orang (32,2%) dan lebih dari 30 tahun 12 orang (19,3 %).

4.2. Analisis Statistik

Analisis kuantitatif diolah menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program *SPSS versi 22*.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di maksudkan (Simamora, 2004 : 172). Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel. Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila r hitung positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ dan apabila r hitung negatif, serta

$r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, sedangkan untuk menentukan r_{tabel} yaitu dengan

rumus $df = n - 2$. Dimana :

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$k = \text{variabel independen}$

Menentukan t tabel dengan rumus $df = N-2$, dimana:

$df = \text{degree of freedom}$; $N = \text{jumlah sampel}$

$df = 62 - 2 = 60$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,250$

Berikut ini adalah hasil instrument penelitian :

1. Variabel Rotasi Kerja (X1)

Hasil analisis uji validitas Rotasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 5 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Rotasi Kerja	1	0,513	0,250	0,000	Valid
	2	0,664	0,250	0,000	Valid
	3	0,809	0,250	0,000	Valid
	4	0,761	0,250	0,000	Valid

Sumber : data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-5 hasil uji validitas pada instrumen variabel Rotasi Kerja menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Rotasi Kerja menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{\text{tabel}}$ (0,250), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Rotasi Kerja dinyatakan valid.

2. Variabel Remunerasi (X2)

Hasil analisis uji validitas Remunerasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV- 6 Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

\Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Remunerasi	1	0,668	0,250	0,000	Valid
	2	0,682	0,250	0,000	Valid
	3	0,703	0,250	0,000	Valid
	4	0,670	0,250	0,000	Valid
	5	0,603	0,250	0,000	Valid
	6	0,570	0,250	0,000	Valid

Sumber : data Primer diolah ,2023

Berdasarkan tabel IV-6 hasil uji validitas pada instrumen variabel Remunerasi menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Remunerasi menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,250), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada Remunerasi dinyatakan valid.

3. Variabel Motivasi Intrinsik (X3)

Hasil analisis uji validitas Motivasi Intrinsik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Motivasi Intrinsik	1	0,617	0,250	0,000	Valid
	2	0,597	0,250	0,000	Valid
	3	0,676	0,250	0,000	Valid
	4	0,704	0,250	0,000	Valid
	5	0,775	0,250	0,000	Valid
	6	0,715	0,250	0,000	Valid

Sumber : data Primer diolah,2023

Berdasarkan tabel IV-7 hasil uji validitas pada instrumen variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Motivasi Intrinsik menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,250), dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Motivasi Intrinsik dinyatakan valid.

4. Variabel Semangat Kerja (Y)

Hasil analisis uji validitas Semangat Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Variabel	Butir	Rhitung	rtabel	Signifikansi	Ket
Semangat Kerja	1	0,710	0,250	0,000	Valid
	2	0,735	0,250	0,000	Valid
	3	0,686	0,250	0,000	Valid
	4	0,713	0,250	0,000	Valid
	5	0,745	0,250	0,000	Valid
	6	0,646	0,250	0,000	Valid

Sumber :data Primer diolah ,2023

Berdasarkan tabel IV-8 hasil uji validitas pada instrumen variabel Semangat Kerja menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel Semangat Kerja menghasilkan nilai r_{hitung} lebih dari $> r_{tabel}$ (0,250) dengan tingkat signifikansi kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuisisioner dilakukan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,6$ maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{alpha} < 0,6$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil instrumen penelitian:

Tabel IV- 9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
1.	Rotasi Kerja	0,617	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2.	Remunerasi	0,728	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3.	Motivasi Intrinsik	0,784	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4.	Semangat Kerja	0,795	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai r_{alpha} / *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat besaran VIF dan *tolerance* dengan kriteria bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan

mempunyai angka tolerance diatas 0,1 merupakan model persamaan yang tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel IV- 10 Hasil Multikolinieritas Dependent variabel Semangat Kerja

Coefficients			
No.	Variabel	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistis VIF</i>
1.	Rotasi Kerja	0,541	1,850
2.	Remunerasi	0,256	3,912
3.	Motivasi Intrinsik	0,213	4,691

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel IV-10 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearit statistic* menunjukkan angka VIF tidak > dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,01. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedasitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi dan X adalah residual .

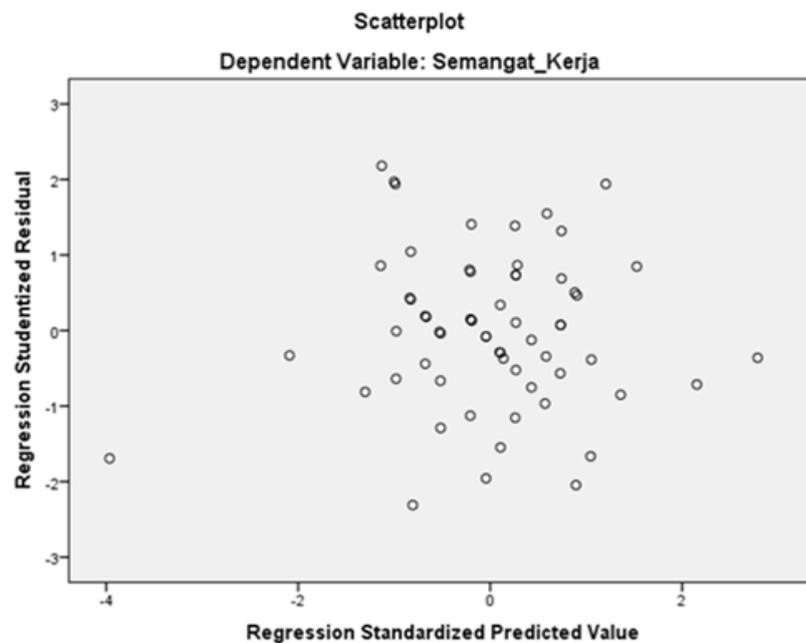
Hasil dari uji Heterokedastisitas berdasar Uji Glejser dan Scatterplot adalah sebagai berikut :

Tabel IV- 11 Hasil Heteroskedastisitas Dependent variabel Semangat Kerja

Coefficients			
No.	Variabel	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1.	Rotasi Kerja	-0,321	0,749
2.	Remunerasi	0,489	0,627
3.	Motivasi Intrinsik	-0,589	0,558

Sumber: data diolah tahun 2023

Gambar IV- 1 Hasil Heterokedastisitas



Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan metode Glejser diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolut residual* lebih besar dari 0,05 dan hasil *Regression Standardized Predicted Value* diatas, tidak ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedasititas.

3. Uji Normalitas

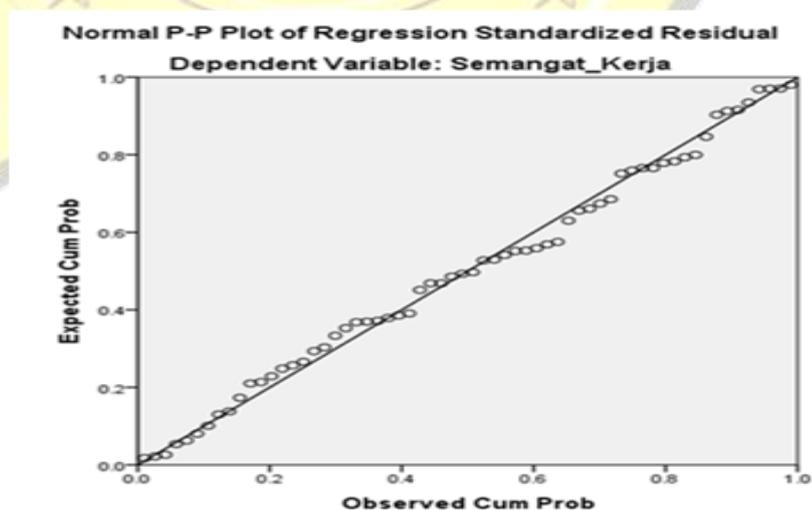
Menurut Ghozali (2009), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Ada dua metode untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak yaitu:

a. Metode grafik normal plot menurut Ghozali (2009) pada grafik normal plot dengan asumsi :

- 1) Jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal , maka memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV- 2 Uji Normalitas



Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan gambar IV-2 diatas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel IV- 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.740	1.691		.438	.663
Rotasi Kerja	.363	.160	.230	2.262	.027
Remunerasi	.367	.171	.317	2.142	.036
Motivasi Intrinsik	.341	.155	.357	2.197	.032

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-12, maka dapat dibuat persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,740 + 363 X_1 + 367 X_2 + 341 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,740 diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari rotasi kerja, remunerasi dan motivasi intrinsik maka variabel semangat kerja mempunyai nilai 0,740 .
2. 0,363 artinya variabel rotasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel rotasi kerja akan

memberikan peningkatan terhadap semangat kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebesar 0,363 kali.

3. 0,367 artinya variabel remunerasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel remunerasi akan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebesar 0,367 kali.

4. 0,341 artinya variabel motivasi intrinsik (X3) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel motivasi intrinsik akan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen sebesar 0,341 kali.

4.2.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Menentukan dengan rumus $df = n - k - 1$

Dimana :

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{jumlah sampel}$

$k = \text{jumlah variabel}$

$df = 62 - 3 - 1 = 58$ diperoleh angka t_{tabel} sebesar **2,001**

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV- 13 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.740	1.691		.438	.663
Rotasi Kerja	.363	.160	.230	2.262	.027
Remunerasi	.367	.171	.317	2.142	.036
Motivasi Intrinsik	.341	.155	.357	2.197	.032

Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Primer diolah ,2023

a. Rotasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa rotasi kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,262 > t_{tabel} 2,001$ dengan tingkat signifikan $0,02 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

b. Remunerasi

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel remunerasi (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,142 > t_{tabel} 2,001$ dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$. Hasil ini menyatakan

bahwa remunerasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

c. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,197 > t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikan 0,03 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (Simultan) variabel bebas (Rotasi Kerja, Remunerasi dan Motivasi Intrinsik) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja) dengan signifikasnsi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

Menentukan F tabel dengan rumus Ghozali (2009)

df 1 (dengan pembilang) = k-1

df 2 (dengan penyebut) = n-k

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

$df = 4 - 1 = 3$, $df = 62 - 3 = 59$ dan diperoleh f tabel sebesar 2,76

Menurut Ghozali (2009) kriteria uji F adalah sebagai berikut :

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Tabel IV- 14 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.136	3	104.045	40.043	.000 ^b
	Residual	150.703	58	2.598		
	Total	462.839	61			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Remunerasi, Motivasi Intrinsik)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,043 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. F hitung sebesar 40,043 lebih besar dari F table 2,76 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama rotasi kerja, remunerasi dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

3. R. Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV- 15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.658	1.612

a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, Remunerasi, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah artinya 0,674 atau 67,4% Semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen dipengaruhi oleh variabel Rotasi Kerja, Remunerasi dan Motivasi Intrinsik, sedangkan 32,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel rotasi kerja (X1), remunerasi (X2) dan motivasi intrinsik (X3) mempunyai kontribusi terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen :

1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa rotasi kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini sesuai kenyataan yang ada bahwa rotasi kerja yang di lakukan sudah cukup baik sehingga dapat

membuat pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen merasakan semangat kerja.

Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen ini setuju, bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini dapat di lihat pada pernyataan kuesioner rotasi kerja rata-rata responden menyatakan setuju karena rotasi kerja di sana itu sudah baik. Sebagai contoh rotasi kerja disana itu menerapkan aturan yang jelas dan kriteria yang baku. Hal ini dimaksudkan sebagai standar dalam melakukan evaluasi. Rotasi kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raja Saul Marto Hendry (2017) yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Remunerasi terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa remunerasi memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini sesuai kenyataan yang ada bahwa remunerasi yang di lakukan sudah baik sehingga dapat membuat pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen merasakan semangat kerja.

Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB

Kebumen ini setuju, bahwa remunerasi dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini dapat di lihat pada pernyataan kuesioner remunerasi rata-rata responden menyatakan setuju karena remunerasi di sana sudah baik. Sebagai contoh remunerasi disana itu pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan aturan yang ada dari pemerintah. Pemberian penghargaan di berikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi yang di capai. Remunerasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramawati Valona (2021) yang menyatakan remunerasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang cukup dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini sesuai kenyataan yang ada bahwa motivasi intrinsik yang di lakukan sudah baik sehingga dapat membuat pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen merasakan semangat kerja.

Dari hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen ini setuju, bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini dapat di lihat pada pernyataan kuesioner motivasi intrinsik rata-rata responden menyatakan setuju motivasi intrinsik di sana sudah baik. Sebagai contoh motivasi intrinsik disana itu

dimana hubungan yang terjadi tidak dilihat atau dikelompokkan berdasarkan strata jabatan, melainkan lebih menonjolkan nilai kekeluargaan maka kenyamanan dalam bekerja akan terbentuk sehingga mendorong menguatnya kerjasama dalam bekerja melalui keberhasilan atau prestasi yang diperoleh oleh instansi. Motivasi Intrinsik yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Pratama Putra (2020) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap semangat kerja.

4. Pengaruh Rotasi Kerja, Remunerasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Semangat Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji f pada variabel rotasi kerja, remunerasi dan motivasi intrinsik diperoleh nilai sebesar 40,043 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa rotasi kerja, remunerasi dan motivasi intrinsik secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB.

Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah artinya 0,674 atau 67,4% semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja, remunerasi dan motivasi intrinsik, sedangkan 32,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.