

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen)

Mutiara Dwi Pitaloka

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : mutiaradwipitaloka04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan pengawasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 23*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: *kompensasi, lingkungan kerja non fisik, pengawasan dan semangat kerja*

Abstract

This study aims to determine the influence of compensation variables, non-physical work environment, and supervision on the morale of Civil Servants (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Respondents in this study were all Civil Servants (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, totaling 49 people. The sampling technique used is a non-probability sampling technique with a saturated sampling method. This study uses descriptive and statistical analysis methods, which are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test and coefficient of determination. The data processing tool uses SPSS for windows version 23. The results show that compensation has a significant effect on the morale of the Civil Servants (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. The non-physical work environment has a significant effect on the morale of the Civil Servants (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Supervision has a significant effect on the morale of Civil Servants (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Compensation, non-physical work environment, and supervision together have a

significant effect on the morale of the Civil Servants (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Keywords: *compensation, non-physical work environment, supervision, morale*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah yang beranggotakan sejumlah orang yang bekerja sama untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bidangnya masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Proses pencapaian tujuan sebuah organisasi tidaklah mudah, dimana organisasi membutuhkan dukungan dari kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membina, melatih dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Peranan sumber daya manusia yang ada pada organisasi dirasakan semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas dan fungsi, tanggung jawab dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Setiap instansi pemerintah, tentu mengharapkan pegawai yang bekerja untuk organisasi saat ini dapat menunjukkan sikap kegairahannya terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya. Rutinitas kerja dalam perputaran waktu yang sangat singkat akan menimbulkan kelelahan yang akan berdampak pada turunnya semangat kerja pegawai. Apabila organisasi memiliki semangat kerja yang kurang baik, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Menteri Pertanian Syuhut Yasin Limpo, semua instansi pertanian harus tetap bekerja dengan semangat tinggi dan tangguh untuk mewujudkan kemandirian pangan. Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi.

Menurut Nitisemito (2010), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas pegawai yang tinggi dibutuhkan semangat kerja tinggi dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Sastrohadwiryono, 2008). Semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi seperti ini akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Dengan melihat kondisi sekarang dimana masa pandemi seperti ini, organisasi selalu mengusahakan yang terbaik untuk kemajuan dan kelangsungan organisasinya dengan melakukan peningkatan semangat kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen No. 118 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan

Perangkat Daerah. Pada Pasal 5 telah disusun organisasi yang terdiri dari: Kepala Dinas; Sekretariat; Bidang Penyuluhan; Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian; Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura dan Perkebunan; Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan; Bidang Ketahanan Pangan; dan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Berikut data Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen :

Tabel I- 1
Data PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen

No	Nama	Penugasan
1	Drs. AGUS SUSANTO, M.Si	SEKRETARIS DINAS
2	Ir. IKA RAHMAWATI	KEPALA BIDANG PENYULUHAN
3	DAEJIN, S.E.	KEPALA BIDANG SARPRAS
4	Ir SUS AGUS SUTIRTO	KEPALA BIDANG TPHP
5	RETNO HANDARWATI, S.Pt, MM	KEPALA BIDANG PKH
6	IFAH ISMATUL BANAT, S.Pt.	KEPALA BIDANG KP
7	ASHARI, SP	SUB KOORDINATOR BIDANG PENYULUHAN
8	INDAH BUDI TRISTANTI, S.P.	SUB KOORDINATOR BIDANG PENYULUHAN
9	AGUS HENDRAWAN, S.P., M.P.	SUB KOORDINATOR BIDANG PENYULUHAN
10	RADEN SINGGIH DHANARDONO, S.IP., S.E	KASUBAG UMPEG
11	MASRUROH, S.Sos	KASUBAG KEUANGAN
12	TARUMININGSIH, A.Md.	KASUBAG PERENCANAAN
13	WURJANINGRUM, S.P.,Msi.	SUB KOORDINATOR BIDANG TPHP
14	YOGA WASKITA, S.Pt.	SUB KOORDINATOR BIDANG TPHP
15	RIA FREDI HENDRATNO, S.P.	SUB KOORDINATOR BIDANG TPHP
16	INDRAYANTO, S.P., S.E., M.M.	SUB KOORDINATOR BIDANG KP
17	KRISTYA RETNANINGSIH, SP	SUB KOORDINATOR BIDANG KP
18	SANTI WIJAYA, S.IP	SUB KOORDINATOR BIDANG KP
19	SRI SUGIANINGSIH, S.P., M.P.A.	SUB KOORDINATOR BIDANG SARPRAS
20	SUKARNO, S.ST.	SUB KOORDINATOR BIDANG SARPRAS

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen)

21	DIAN PRATAMA JATI, S.E.	SUB KOORDINATOR BIDANG SARPRAS
22	Drh. MARTI IKE WAHYU ERAWATI, M.P.	SUB KOORDINATOR BIDANG PKH
23	H. PUJIANTO, S.Bio. MM	SUB KOORDINATOR BIDANG PKH
24	Drh. INDARMIHIN	SUB KOORDINATOR BIDANG PKH
25	ANI TRI DAROJAH, S.P	SEKRETARIAT
26	SRI WAHYUNI, S.E.	SEKRETARIAT
27	SUJONO	SEKRETARIAT
28	ROKHMİYATUN	SEKRETARIAT
29	TRI CAHYONO	SEKRETARIAT
30	BASUKI	SEKRETARIAT
31	MARWAN	SEKRETARIAT
32	KRES DAHANA, S.P.	BIDANG PENYULUHAN
33	SUTI ASTINI, S.P	BIDANG PENYULUHAN
34	CAHYO SULISTIYORINI, S.P	BIDANG PENYULUHAN
35	DISUN (PENSIUN MEI)	BIDANG PENYULUHAN
36	ANNA BERTHALIANA, S.P.	BIDANG PENYULUHAN
37	MINTO RAHARJO, S.PKP.	BIDANG PENYULUHAN
38	RINA SETIANINGSIH, A.Md	BIDANG SARANA DAN PRASARANA PERTANIAN
39	NOTO SUMADY	BIDANG SARANA DAN PRASARANA PERTANIAN
40	SUPRIYADI HARTANTO	BIDANG TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN
41	NGADIMAN	BIDANG TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN
42	TITIK NURJAYATI, S.Pt	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
43	Drh. MARTONO ADI PRIYATNO	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
44	SUROTO, A.Md	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
45	TUJO KARYANTO, S.E.	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
46	ENDANG SUPRIYATI	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
47	PARIYAH, A.Md.	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
48	SANTI AMBARIYAH, A.Md	BIDANG PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
49	RATNA WIJAYANTI, S.M.	BIDANG KETAHANAN PANGAN

Sumber: Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, 2022

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen merupakan organisasi perangkat daerah yang berada di naungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang bertugas dan berwewenang untuk menyelenggarakan dan melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang

pertanian, pangan, peternakan, hortikultura dan perkebunan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Pertanian dan Pangan mempunyai peranan penting dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang pertanian, administrasi ketatausahaan pertanian, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian, memastikan ketersediaan pupuk pertanian, pemberian penyuluhan kepada masyarakat yang berhubungan dengan bidang pertanian.

Sesuai dengan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menyatakan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen memiliki semangat kerja yang baik seperti tingkat absensi kehadiran pegawai, kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi, rendahnya tingkat perpindahan, terealisasinya sasaran kerja, serta pengawasan terhadap pekerjaan.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen telah melaksanakan berbagai kegiatan strategis yang direncanakan sebagai bagian dari rencana strategis tahun 2020. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2020, terjadi peningkatan capaian sasaran strategis dibandingkan capaian strategis tahun 2019. Dalam pencapaian strategis Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dinyatakan bahwa rata-rata capaian sasaran strategis tahun 2019 sebesar 100,07% sedangkan rata-rata capaian sasaran strategis tahun 2020 sebesar 151,52%. (sumber: Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen).

Menurut Hasley (2012) bahwa semangat kerja dapat diukur melalui absensi/ presensi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, absensi kehadiran pegawai cukup baik mulai dari absensi kehadiran sampai jam pulang kerja semua telah teratur dikarenakan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sudah menggunakan face print dalam melakukan absensinya. Berikut data rekap kehadiran PNS Dinas Pertanian dan Pangan tahun 2021.

Tabel I- 1
Rekap Kehadiran PNS Dinas Pertanian dan Pangan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran			Presentas e ketidakhadiran (%)	Jumlah Keterlambatan	Presentas e keterlambatan (%)
	Izi n	Saki t	T K			
Januari	0	9	1	1,02%	23	2,35%
Februari	3	0	0	0,32%	24	2,58%
Maret	3	2	3	0,74%	26	2,41%
April	0	7	2	0,87%	26	2,53%
Mei	1	4	2	0,84%	22	2,64%
Juni	0	9	7	1,55%	25	2,43%
Juli	0	5	7	1,17%	22	2,14%
Agustus	0	4	0	0,41%	26	2,65%
Septembe r	0	4	1	0,46%	26	2,41%
Rata-rata				0,82%		2,46%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan sebagai pengukuran semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Data kehadiran yang tercantum pada tabel diatas sudah menunjukkan banyaknya pegawai yang datang tepat waktu. Adapun untuk pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang ditentukan maka akan diberi punishment berupa potongan tamsil (tambahan penghasilan). Berdasarkan tabel 1-1 menjelaskan bahwa absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 0,82 persen. Apabila dilihat dari jumlah pegawai, maka tingkat absensi tergolong rendah karena jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebanyak 49 orang. Menurut Murdhia, dkk dalam Paryudi dan I Komang Ardana (2014) bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pertanian dan Pangan tahun 2021 masih dalam kategori baik.

Selain itu, tingkat labour turn over atau tingkat perpindahan pegawai termasuk rendah. Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian bahwa pegawai yang melakukan perpindahan hanya terdapat 2 pegawai yakni pada bidang sarana dan prasarana pertanian dan bidang ketahanan pangan. Pegawai merasa tenang dalam bekerja dikarenakan adanya kerja sama yang baik antara satu pegawai dengan lainnya dalam bidang masing-masing sehingga tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban yang berat untuk diselesaikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi. Menurut Mangkunegara dalam Widjanarko (2020), faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu : konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk berdasarkan sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi semangat kerja dan pemberian kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Pemberian kompensasi dapat memotivasi semangat kerja pegawai karena jika diberikan kompensasi oleh organisasi maka akan merasa bahwa dirinya dihargai dan adanya rasa timbal balik antara organisasi dengan pegawai maupun sebaliknya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:182) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut. Penelitian Fajar dan Heru dalam Aprilia Anastasya Kawuluan, dkk (2016) menambahkan, kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang

diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits).

Pada penelitian Widjanarko, dkk. (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selanjutnya penelitian Jaya, I Gede Made Kusuma, dkk. (2017) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian tersebut membuktikan dapat bahwa semakin baik kompensasi dalam organisasi maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai.

Melalui wawancara peneliti kepada beberapa pegawai bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan grade masing-masing pegawai. Komponen penghasilan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen berupa gaji pokok, insentif berupa tambahan penghasilan, tunjangan yang diterima berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan keternagarkerjaan, dan perjalanan dinas serta fasilitas kerja berupa kendaraan dinas. Secara hierarki, kompensasi yang diberikan sudah baik.

Selain kompensasi, untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan. Penelitian Zagoto (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik yang diberikan akan diterima baik oleh pegawai sehingga menghasilkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2009:12).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, lingkungan kerja non fisik pada organisasi sudah baik. Secara struktur pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen memiliki hubungan kerja yang baik, baik hubungan antar pegawai maupun hubungan pegawai dengan atasan. Hal ini dibuktikan dengan terealisasinya setiap tugas dengan baik yang mengharuskan setiap pegawai untuk berkelompok dalam menjalankan tugas bersama-sama yang mengakibatkan adanya hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Selain itu, adanya asas kekeluargaan yang baik antara atasan dengan para pegawai ditandai dengan sikap saling menghargai dan menghormati baik atasan maupun para pegawai.

Selain itu, faktor pengawasan juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kasus-kasus yang sering terjadi di sebuah organisasi yaitu tidak tepatnya waktu penyelesaian (deadline), suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang rencana organisasi. Oleh karenanya, maka perlu pengawasan yang efektif yang akan senantiasa memotivasi dan mengarahkan sehingga akan menciptakan semangat kerja pegawai. Suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan maka akan dapat

menimbulkan semangat kerja yang menurun dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Setyowati dalam Rahmat dan Mei Efrianti (2021) bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan diselesaikan sebagai yang telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi.

Dari hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian yang peneliti lakukan, pengawasan yang dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen telah dilakukan sebagaimana mestinya oleh pihak yang berwenang. Pimpinan memberikan pengawasan kepada staff atau pegawai maupun kepada Kepala Bidang dan Kepala Seksi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Pimpinan membina dan mengarahkan bawahannya dalam menjalankan tujuan yang sudah ditetapkan serta melakukan evaluasi hasil kerja pegawai. Kepala Bidang dan Kepala Seksi melakukan pembinaan kepada pegawai dan pengawasan dengan mengontrol langsung aktivitas-aktivitas pegawai dalam pekerjaannya. Dengan adanya pengawasan, atasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan dari setiap bidang. Pengawasan juga dilakukan melalui laporan-laporan yang disampaikan pegawai kepada atasan, seperti laporan sasaran kinerja dan laporan realisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen”**.

Pada penelitian ini permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih

baik. Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2010:427) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Naiknya produktivitas karyawan
- 2) Tingkat absensi rendah
- 3) Labour Turn Over
- 4) Berkurangnya kegelisahan

Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:182) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut. Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61) meliputi:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Kerjasama antar karyawan

Pengawasan

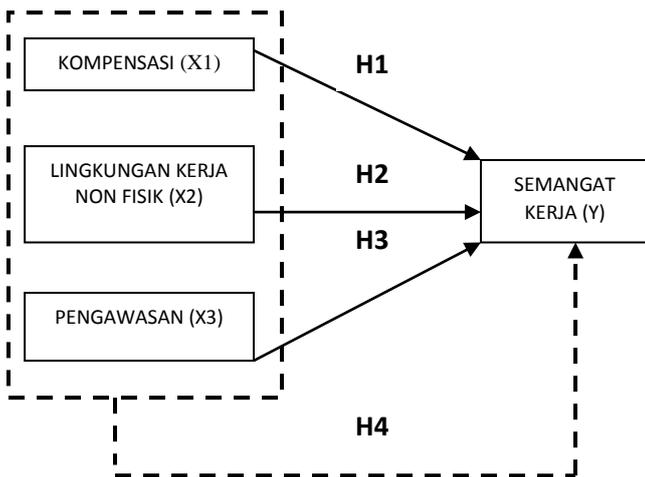
Menurut Setyowati dalam Rahmat dan Mei Efrianti (2021) bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan diselesaikan sebagai yang telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi. Menurut Handoko dalam Rahmat dan Mei Efrianti (2021), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengawasan kerja, diantaranya :

- 1) Penetapan standar
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- 3) Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- 4) Perbaikan atas penyimpangan

Model Empiris

Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Berikut merupakan gambar model empiris penelitian ini. Penulisan satuan di dalam artikel memperhatikan aturan sebagai-berikut:

Gambar II - 1
Model Empiris



Berdasarkan teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- H4: Diduga kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), pengawasan (X3) dan Semangat Kerja (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi penelitian. Wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja non fisik, pengawasan dan semangat kerja.
2. Studi Pustaka

Teknik ini merupakan cara pengumpulan data dengan mencari sumber data dari buku pustaka, internet, atau jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009). Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner berupa pernyataan-pernyataan tentang kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai sesuai dengan tujuan penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 49 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat non probability sampling. Menurut Sugiyono (2018) non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik non probability sampling yang digunakan peneliti adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 49 orang.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014:29).

Analisis Statistika

Analisis statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji semua instrument variabel bebas (independent) yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan pengawasan serta variabel terikat yaitu semangat kerja. Suatu kuesioner atau angket dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dari 49 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen diperoleh nilai $r_{(tabel)} = 0,2816$.

Cara menentukan $r_{(tabel)}$ adalah sebagai berikut :

$df = \text{Degree of freedom}$

$N = \text{jumlah sampel}$

$df = n-2$ atau $49-2=47$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,2816$

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

variabel	Butir	r hitung	r tabel	signifikan	Ket.
Semangat Kerja	1	0,678	0,2816	0,000	valid
	2	0,649	0,2816	0,000	valid
	3	0,837	0,2816	0,000	valid
	4	0,752	0,2816	0,000	valid
Kompensasi	1	0,847	0,2816	0,000	valid
	2	0,750	0,2816	0,000	valid
	3	0,867	0,2816	0,000	valid
	4	0,778	0,2816	0,000	valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	0,693	0,2816	0,000	valid
	2	0,772	0,2816	0,000	valid
	3	0,749	0,2816	0,000	valid
	4	0,787	0,2816	0,000	valid
Pengawasan	5	0,715	0,2816	0,000	valid
	6	0,664	0,2816	0,000	valid
	1	0,614	0,2816	0,000	valid
	2	0,690	0,2816	0,000	valid
	3	0,589	0,2816	0,000	valid
	4	0,703	0,2816	0,000	valid
	5	0,731	0,2816	0,000	valid
	6	0,711	0,2816	0,000	valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item variabel dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$, maka butir atau variabel

tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika cronbach's alpha $< 0,6$ maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Semangat Kerja	0,60	0,711	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,825	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,824	Reliabel
Pengawasan	0,60	0,754	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,880	1,136
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,896	1,116
Pengawasan	0,890	1,123

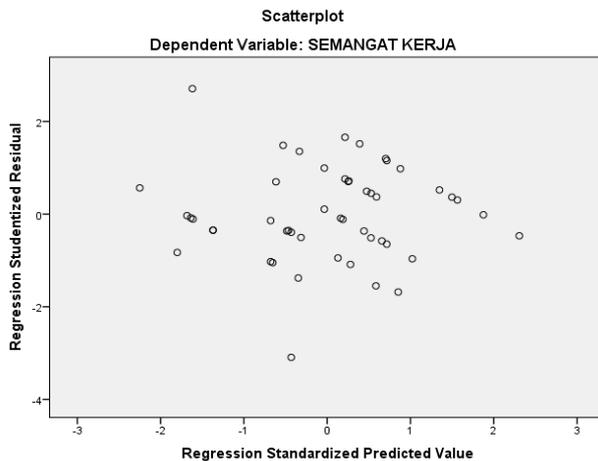
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Collonierity Statistics mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



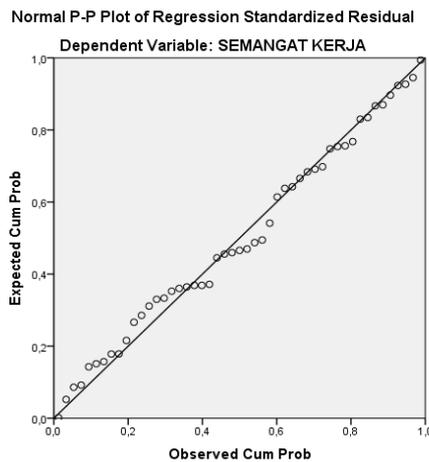
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Hasil Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar IV-3 hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi normalitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan pengawasan (X3) terhadap semangat kerja (Y). Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k$, dimana n adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu $df = 49-4=45$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,01410 atau 2,014.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	t	
(Constant)	0.056	2.101	.027	.979
Kompensasi	.350	.103	.380	3.384
Lingkungan Kerja Non Fisik	.211	.079	.299	2.687
Pengawasan	.240	.087	.309	2.772

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil Uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil Uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji t pada variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,384 > t_{tabel} sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,687 > t_{tabel} sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,010 < 0,05, sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji t pada variabel pengawasan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,772 > t_{tabel} sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05, sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) secara bersama-sama. Dalam penelitian ini uji F dapat diketahui apakah variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja

non fisik, dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,976	3	19,992	15,070	,000 ^b
	Residual	59,697	45	1,327		
	Total	119,673	48			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Pengawasan (X3)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,070, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 15,070 lebih besar dari F_{tabel} 0,281 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 _a	.501	.468	1.152

a. Predictors : (Constant), Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Pengawasan (X3)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki Adjusted R Square sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa 46,8% semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan. Sedangkan 53,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis yang pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis pada variabel kompensasi, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,384 > t_{tabel} sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis yang kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja. berdasarkan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja non fisik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,687 > t_{tabel} sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja. berdasarkan hasil analisis pada variabel pengawasan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,772 > t_{tabel} sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yang artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, lingkungan kerja non fisik,

dan pengawasan terhadap semangat kerja. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. berdasarkan hasil uji F atau bersama-sama, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,070 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{tabel} sebesar 0,281. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja non fisik, pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen pada 49 responden yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 23.0 for windows maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan pegawai maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam organisasi maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik pengawasan dalam organisasi maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 15,070, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 15,070 lebih besar dari F_{tabel} 0,281. Dengan demikian, jika dalam organisasi memiliki kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pengawasan yang baik maka akan meningkatkan semangat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Saran

Impikasi Praktis

1. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, instansi diharapkan mampu mempertahankan penerapan kompensasi yang diberikan pada pegawai. Hal ini penting dilakukan agar semangat kerja pegawai tinggi, karena besarnya kompensasi yang diterima masing-masing pegawai disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Pada dasarnya kompensasi mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun sering timbul permasalahan karena menyangkut faktor emosional jika ditinjau dari sudut pandang pegawai. Untuk itu kompensasi dirancang untuk memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang unggul. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan dapat mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
2. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, lingkungan kerja non fisik perlu ditingkatkan lagi untuk memperbaiki hubungan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun atasan bawahan sehingga menciptakan suasana nyaman dalam bekerja bagi seluruh pegawai. Dalam organisasi peran pimpinan juga sangat penting dalam mempertahankan lingkungan kerja agar tetap

konduusif yang akan mendorong tiap pegawai didalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik dengan membangun komunikasi yang baik dengan pegawai serta adanya support yang positif baik berupa penghargaan atau sekedar pujian. Dengan demikian semangat kerja pegawai akan meningkat.

3. Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, pimpinan diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan pengawasannya dalam hal membina dan memberikan arahan kepada para pegawai untuk dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, pimpinan juga diharapkan untuk memperhatikan pemantauan dan evaluasi kerja pegawai sehingga tujuan yang sudah direncanakan di dalam renstra (rencana strategis) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti menandakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, jika kompensasi menurun maka semangat kerja pegawai akan mengalami penurunan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Widjanarko, dkk (2020) dan I Gede Made Kusuma Jaya dkk. (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik yang baik mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap semangat kerja pegawai. Artinya dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik di instansi maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan membangkitkan semangat kerja para pegawai guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Uswatun Khasanah (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti apabila adanya pengawasan yang baik dari pimpinan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Demikian pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar dan penentuan pelaksanaan yang telah ditentukan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dina Fara Waidah (2019) dan Rosalina Arruan (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chaniago, N.S. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Medan": *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi tricom*. Vol. 1 No. 1 (Juni), 63-76.
- Danti, F. P., Moh. Soe'loed H., Moch. D.M. 2014. "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9, No. 2. Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- _____. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.: Bumi Aksara.Jakarta.

- Jaya, I Gede Kusuma dkk. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan". Universitas Udayana: E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.6.2 (2017):533-564.
- Kawuluan, A. A. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Khasanah, S. 2021. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*. aUniversitas Putra Bangsa.
- Khasanah, Uswatun. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Klirong". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Masharyono. 2015. "Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar)". *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3 (3), 2015, 813-830
- Murdani. 2012. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp dan Paper Pangakalan Kerinci*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- NitiseMITO, Alex. S. 2010. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia.
- Paryudi, M., & Ardana, I. K. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR TISH Sukawati Gianyar*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen No. 118 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Rahmat, Y., & Mei, E. 2021. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Pt. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu". *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(3), 393-400.
- Saputra, H., Susi, H., Chairul, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sastrohadiwiryo. 2008. *Semangat Kerja Karyawan untuk Perusahaan*. Bahana Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R. & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Syafridi. 2020. "Analisis Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Kecamatan Sunggal Deli Serdang". *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu Vol*, 6(1).
- Syafrizal, R. (2021). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi". *Jesya (Jurnal*

Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4(2), 1258-1266.

Terry, G. R. 2012. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Ketujuh. Alumni. Bandung.

Waidah, D. F. (2019). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Karimun. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 148-153.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, H.T., & Haryanto, Y. 2020. The Performance of Agricultural Extension Workers During the Covid-19 Pandemic in Magelang Regency. *Jurnal Penelitian Peternakan Terpadu*, 2(2), 79-92.

Widjanarko, B., Mariami, I., & Yusditara, W. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2(3).

Wursanto, I. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi kedua. Yogyakarta: Andi.

Zagoto, T. S. H. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)". *JOM FISIP*, 5(1), 1–10.