

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja

Rexssa Fitriana

Universitas Perjuangan

Barin Barlian

Universitas Perjuangan

Titin Patimah

Universitas Perjuangan

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis : fitrianaressa@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect simultaneously or partially of the variables of Compensation and Physical Work Environment on Work Morale as measured by the population used in this study were 30 Employees of the Manpower Office. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. Sample selection using saturated samples. The sample used is the entire population, namely 30 Employees of the Manpower Office. Sources of data in this study are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study it is concluded that compensation and the physical work environment simultaneously have a significant effect on morale. Partial compensation has a significant effect on work morale. Physical work environment partially has a significant effect on morale.*

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Work Morale, Manpower Office employees*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 30 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 30 Pegawai Dinas Ketenagakerjaan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja, pegawai Dinas Ketenagakerjaan

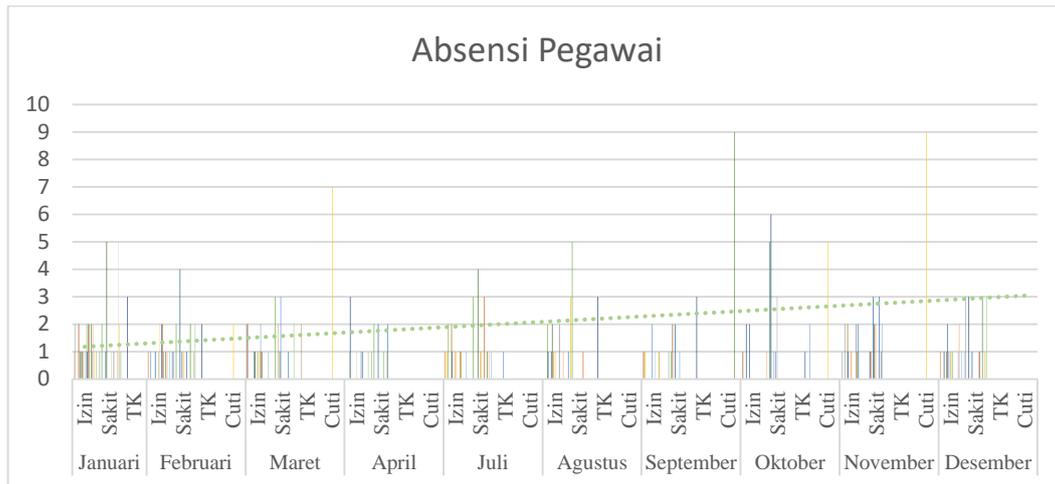
LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kota Tasikmalaya ada 30 Orang.

Setiap instansi selalu berusaha agar kinerja pegawainya dapat terus ditingkatkan, untuk itu pimpinan perlu mencari solusi untuk menumbuhkembangkan semangat kerja pegawai. Hal ini penting karena dengan semangat kerja, maka akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai. Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis dalam tugas serta ramah satu sama lain, maka akan terlihat semangat yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya apabila pegawai tampak tidak merasa puas, mudah tersinggung dan marah, suka membantah dan pesimis dalam tugas, maka reaksi ini dapat mengakibatkan rendahnya semangat dalam bekerja.

Berikut penulis melampirkan data tingkat tinggi rendahnya absensi PNS yang ada di DISNAKER.



Sumber : diperoleh dari bagian KASUBAG

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Bagian Kepala Sub Bagian Bagian Umum & Kepegawaian Penjelasan hasil wawancara Kompensasi tergantung keputusan Wali Kota semakin besar kompensasi yang diberikan akan semakin meningkat juga semangat kerja dari Pegawai. Aturan tersebut tercantum pada Keputusan Wali Kota Tasikmalaya Nomor: 061/Kep 165 org/2023 Tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun Anggaran 2023, sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017.

Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya kompensasi menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam pendorong semangat kerja dimana kompensasi sangat penting bagi Pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya (Ningsih, 2015).

Dari data dan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa pentingnya Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja, maka dari itu penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA”

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun menurut Siti Mujanah (2019:1)

Indikator kompensasi menurut Edison (2017:152-153) yaitu : 1) Normatif 2) Kebijakan

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja menurut Afandi (2018:66)

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:70) yaitu : 1) Pencahayaan 2) Warna 3) Udara 4) Suara

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjuka rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif menurut Busro (2020:325).

Indikator semangat kerja menurut Mafra (2017) yaitu : 1) Presensi 2) Kerja sama 3) Antusiasme 4) Kreafitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik. Berdasarkan tinjauan terhadap variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional karena menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan diantara variabel-variabel.

Menurut Sugiyono (2019: 59), "Penelitian deskriptif korelasional adalah penelitian untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena tertentu dan melihat hubungan antara dua atau lebih variabel". Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu dan Kompensasi Finansial Langsung (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) serta variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	Korelasi hitung)	(r	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,545	>		0,294	Valid
2	0,683	>		0,294	Valid
3	0,556	>		0,294	Valid
4	0,620	>		0,294	Valid
5	0,533	>		0,294	Valid
6	0,417	>		0,294	Valid
7	0,460	>		0,294	Valid
8	0,496	>		0,294	Valid
9	0,464	>		0,294	Valid
10	0,439	>		0,294	Valid

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	Korelasi hitung)	(r	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,408	>		0,294	Valid
2	0,482	>		0,294	Valid
3	0,571	>		0,294	Valid
4	0,694	>		0,294	Valid
5	0,614	>		0,294	Valid
6	0,512	>		0,294	Valid
7	0,642	>		0,294	Valid
8	0,421	>		0,294	Valid
9	0,573	>		0,294	Valid
10	0,432	>		0,294	Valid

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

Pernyataan	Korelasi hitung)	(r	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,509	>		0,294	Valid
2	0,421	>		0,294	Valid
3	0,572	>		0,294	Valid
4	0,531	>		0,294	Valid
5	0,534	>		0,294	Valid
6	0,523	>		0,294	Valid
7	0,433	>		0,294	Valid
8	0,588	>		0,294	Valid
9	0,627	>		0,294	Valid
10	0,587	>		0,294	Valid

Sumber: Olah data primer 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan dari masing-masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2940 untuk N=43, diperoleh nilai lebih besar dari r tabel untuk semua item pernyataan yang disediakan penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,703	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0,724	Reliabel
3.	Semangat Kerja	0,724	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,6 sebagai patokan nilai reliabelnya dan jika dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,2732 juga nilai *Cronbach Alpha*-nya masih tetap lebih besar.

Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18607.836	117.654		158.158	.000					
	Kompensasi	.164	.005	.324	29.936	.000	.402	.985	.323	.993	1.007
	Lingkungan Kerja Fisik	.217	.003	.917	84.685	.000	.945	.998	.914	.993	1.007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil analisis diatas didapatkan persamaan $Y = 18607,836 + 0,164X_1 + 0,217X_2 + e$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 18607,836. Artinya apabila Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Semangat Kerja sebesar 18607,836.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1)

Hasil koefisien regresi variabel Kompensasi (b_1) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,164. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel Kompensasi dengan Semangat Kerja. Artinya jika variabel Kompensasi naik satu satuan sementara Lingkungan Kerja Fisik bersifat tetap, maka Semangat Kerja naik 0,164.

3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,217. Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja. Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik naik satu satuan sementara variabel Kompensasi bersifat tetap, maka Semangat Kerja naik 0,217.

Koefisien Korelasi (r)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	F	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df			
1	.998 ^a	.997	.997	125.73081	.997	4281.208	2	27	.000	1.866

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel 4.49, maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,998. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,998 menunjukkan kategori sangat kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,997 atau 99,7 % artinya besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan sebesar 99,7% terhadap Semangat Kerja, sedangkan sisanya 0,3% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135356703.368	2	67678351.684	4281.208	.000 ^b
	Residual	426822.367	27	15808.236		
	Total	135783525.735	29			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja, pada Tabel 4.51 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki

pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya secara bersama-sama Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja.

Kompensasi dan Lingkungan Kerja saling memiliki keterkaitan untuk mempengaruhi semangat kerja, artinya semakin sesuai pemberian kompensasi dengan beban kerja, serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang dimiliki pegawai DISNAKER maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Dini dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan CV. Kholidah Di Jakarta bahwa secara simultan kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18607.836	117.654		158.158	.000					
	Kompensasi	.164	.005	.324	29.936	.000	.402	.985	.323	.993	1.007
	Lingkungan Kerja Fisik	.217	.003	.917	84.685	.000	.945	.998	.914	.993	1.007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Data sekunder SPSS 26, 2023

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja di Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Semangat Kerja pegawai sebesar 0,985 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Kompensasi akan meningkatkan Semangat Kerja pegawai. Maka besar Kompensasi terhadap Semangat Kerja secara parsial sebesar 97,02% [$K_d = (0,985)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Semangat Kerja anggota dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan Kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Hubungan Kompensasi terhadap semangat kerja yaitu semakin besar kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin tinggi dan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka semangat kerja akan rendah menurut Nitisemito (2018:92) Kompensasi

mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Berdasarkan temuan dilapangan kompensasi akan mempengaruhi semangat kerja ditinjau dari data tingkat tinggi rendahnya absensi pegawai dengan faktor yang mempengaruhi salah satunya pemberian kompensasi tentang standar kehidupan pegawai dirasa masih kurang memenuhi untuk kebutuhan hidupnya walaupun sudah ditetapkan oleh aturan baku dari pemerintah hal ini di karenakan masih banyak pegawai PNS dengan tingkatan rendah, sehingga tingkat tinggi rendahnya absensi pegawai meningkat. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Ventje Jeffry Kuhuparuw (2017) menyatakan Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja di Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja sebesar 0,998 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Semangat Kerja. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja secara parsial sebesar 99,60% [$Kd = (0,998)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Semangat Kerja dilihat taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Artinya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman. Pendapat tersebut sejalan dengan Sunyoto (2018: 43) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Permasalahan yang muncul Di Kantor DISNAKER Kota Tasikmalaya Lingkungan Kerja Fisik ini di pengaruhi oleh beberapa faktor mulai dari kondisi lingkungan kerja suhu udara, penerangan, dan kebisingan saat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan

kenyamanan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja pegawai.

Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik karena mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin berkualitas kondisi lingkungan kerja fisik yang mengitari karyawan maka akan semakin baik pula semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Gede Arya Putra Dharmawan, dan I Nyoman Sudharma menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karena semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. Kompensasi pada PNS DISNAKER Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Adapun nilai tertinggi dari kompensasi yaitu ada pada indikator kebijakan dengan pernyataan bahwa instansi memberikan bonus khusus kepada saya, jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan sedangkan nilai terendah ada pada indikator normatif dengan pernyataan gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan. Lingkungan Kerja Fisik PNS DISNAKER Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik. Adapun nilai tertinggi dari Lingkungan Kerja Fisik yaitu ada pada indikator warna dengan pernyataan bahwa warna pakaian dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja sedangkan nilai terendah ada pada indikator suhu dengan pernyataan temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. Selanjutnya Semangat Kerja pada PNS DISNAKER Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik dengan nilai tertinggi berada pada indikator antusias dan kerja sama dengan pernyataan saya selalu datang tepat waktu dan saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan ketika ada permasalahan, adapun nilai terendah berada pada indikator yang sama yaitu kerja sama dengan pernyataan rekan kerja selalu membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang di maksud adalah pekerjaan pokok.
2. Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja PNS DISNAKER Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi dan Lingkungan PNS DISNAKER maka akan semakin membaik pula Semangat Kerja PNS DISNAKER Kota Tasikmalaya.

3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja PNS DISNAKER. Hal ini menunjukkan dengan adanya Kompensasi yang baik akan mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai.
4. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja PNS DISNAKER. Hal ini berarti bahwa DISNAKER Kota Tasikmalaya sudah membuat Lingkungan Kerja Fisik yang baik, dengan adanya Lingkungan Kerja Fisik Pegawai dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan penacapaian proses pelayanan kepada masyarakat mengenai ketenagakerjaan dengan baik dan cepat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari Kompensasi pada indikator Normatif dengan pernyataan Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehingga disarankan dapat meningkatkan pemberian bonus tambahan sesuai dengan kompetensinya agar pegawai terpenuhi untuk kebutuhannya.
2. Adapun skor terendah dari Lingkungan Kerja Fisik pada indikator Udara dengan pernyataan Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya sehingga disarankan dapat meningkatkan kualitas udara terutama suhu temperatur ruangan kerja yang dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
3. Skor terendah dari Semangat Kerja terdapat pada indikator Kerja sama dengan Pernyataan Rekan kerja selalu membantu pekerjaan sehingga disarankan Ketika ada permasalahan dalam pekerjaan individu baiknya meminta bantuan atau menanyakan perihal pekerjaan yang tidak terselesaikan secara individu.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang terkait dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt).
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media
- Busro. M. 2020. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prendamedia Group
- Nitisemito,A,S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Ventje. J. 2017. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Ambon*. Jurnal Ekonomi
- Rucky, Ahmad S. 2018. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Putra, D. & Sudharman. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar*. Kemendikbud
- Edison, E. 2017, Edison, E. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mavra. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. Jurnal Ecoment Global
- Dokumen Dinas