

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KARYAWAN PADA YAYASAN TUHFAN AL ISLAMI BOGOR

Evi Noviani¹, Indri Guslina²

evinoviani111@gmail.com, in.guslina@gmail.com

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Yayasan Tuhfah Al Islami yang berjumlah 45 orang (semua populasi dijadikan sampel). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji simultan. Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y), hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian adalah tingkat signifikan Pvalue (0,000) < 0,05 yang artinya ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja yaitu sebesar 24,3%. Sedangkan untuk Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja juga berpengaruh sebesar 81,4% yang artinya ada pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja yaitu sebesar 82,8%, sedangkan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan semangat*

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence compensation and work environment have on the morale of the employees of the Tuhfah Al Islami Bogor Foundation. This research was conducted at the Tuhfah Al Islami Foundation, Bogor. This study uses a quantitative approach. The sampling technique, namely the saturated sampling method in this study, included all employees at the Tuhfah Al Islami Foundation, totaling 45 people (all populations were sampled). Data collection techniques use observation in the form of a questionnaire. Data processing techniques carried out in this study were validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination and simultaneous test. Compensation (X1), work environment (X2) and work morale (Y) variables, the validity test results have a CITC value greater than 0.3. The result of this research is a significant level of Pvalue (0.000) < 0.05, which means that there is an influence between compensation on morale that is equal to 24,3%. Whereas the work environment has an effect on morale of 81,4%, which means that there is an influence between compensation and the work environment, namely 82,8%, while the remaining 17,2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *compensation, work environment and morale*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu memiliki peran yang paling utama dalam sebuah organisasi. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan mungkin dapat terwujud tanpa adanya peranan karyawan meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, peralatan yang canggih, tidak akan berfungsi dan bermanfaat dengan baik tanpa adanya keterlibatan karyawan.

Yayasan Tuhfah Al Islami juga organisasi yang mengelola sumber daya manusia (SDM), terutama memperhatikan semangat kerja karyawannya. Karyawan adalah sumber daya utama dalam sebuah organisasi. Karyawan menjadi salah satu faktor penentu tercapainya visi dan misi organisasi, karena itu diperlukan faktor pendukung dalam bekerja agar semangat karyawan dapat terdorong dan terpelihara, dengan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan maka diharapkan dapat tercipta kinerja yang baik, suasana kerja yang baik serta meningkatnya prestasi kerja.

Menurut Martoyo dalam jurnal Sony (2022) kompensasi adalah suatu balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan yang berupa gaji, upah maupun fasilitas atau sarana yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, atas pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan jasa-jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Semangat kerja yang kuat akan membuat produktivitas meningkat dengan maksimal. Dengan demikian semangat kerjanya semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Jenis Pemberian Kompensasi Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor

No	Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Diberikan setiap tanggal 1 (belum sesuai dengan upah minimum regional kabupaten Bogor)
2.	Insentif - Kehadiran - Bonus	Insentif kehadiran diberikan bersama gaji pokok sejumlah hari kerja, bonus diberikan ketika ada tambahan tugas
3.	Tunjangan - Makan - Kesehatan - Jabatan - Hari Raya	Tunjangan makan diberikan bukan dalam bentuk uang, tapi dengan makanan, yaitu sarapan, makan siang dan makan malam Tunjangan Kesehatan diberikan jika karyawan sakit (biaya pengobatan). Tunjangan jabatan diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Tunjangan hari raya diberikan saat hari raya Idul Fitri

Sumber: Data Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor 2023

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa program kompensasi memiliki kepentingan bagi semua pihak. Pada umumnya pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, masyarakat dan pemerintah. Agar tujuan, visi dan misi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang yang diberlakukan saat ini

Selain kompensasi, ada faktor lain yang menentukan semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2019) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondidi lingkungan kerja pada Yayasan atauhfah Al Islami dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja Pada Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor

No	Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Fisik	- Adanya bau tidak sedap karena dekat dengan peternakan sapi - Adanya suara bising karena sedang proses pembangunan lantai 2 - Beberapa kasus pencurian pada barang pribadi karyawan dan yayasan
2.	Non Fisik	- Sering terjadi salah faham antar karyawan

Sumber: Data Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui ada beberapa kondisi kekurangan pada lingkungan kerja baik fisik dan non fisik pada Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor yang menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan, berikut ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Penurunan Semangat Kerja

No	Keterangan
1.	Laporan bulanan tidak selesai tepat waktu dan harus selalu diingatkan
2.	Tugas utama tidak diselesaikan dengan baik
3.	Pekerjaan menumpuk
4.	Karyawan bolos kerja

Sumber: Data Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor 2023

Dari data di atas dapat diketahui bahwa karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dalam menjalankan kegiatan operasional pendidikan, yang tentunya akan menyita energi dan waktu pada kelancaran kegiatan dan tercapainya visi misi. Oleh karena itu perlunya memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan demi mendorong terciptanya semangat kerja yang berkesinambungan untuk mencapai target kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pemberian kompensasi yang belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan
- b. Masih ada lingkungan kerja yang belum baik untuk karyawan
- c. Adanya penurunan semangat kerja karyawan
- d. Adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan baik
- e. Masih ada karyawan yang bolos kerja

LANDASAN TEORI

1. Kompensasi (X1)

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika pemberian kompensasi sudah sesuai dengan tugas dan jabatan karyawan maka akan menimbulkan dan menambah semangat kerja karyawan.

Indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2020):

- a. Penawaran dan permintaan
- b. Kemampuan perusahaan
- c. Produktivitas kerja
- d. Pemerintah
- e. Biaya hidup
- f. Posisi jabatan karyawan

- g. Pendidikan dan pengalaman
- h. Perekonomian nasional
- i. Jenis dan sifat pekerjaan

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Edi Winata (2021) lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan, yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Edi Winata (2021):

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan antar rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja
- e. Keamanan di tempat kerja

3. Semangat (Y)

Menurut Flippo dalam I Komang Budiasa (2021) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja karyawan yang selalu terpelihara, akan membuat kinerja meningkat serta terciptanya prestasi kerja dalam mencapai segala tujuan perusahaan.

Indikator Semangat Kerja menurut Flippo dalam I Komang Budiasa (2021):

- a. Kerja sama
- b. Kesetiaan
- c. Disiplin
- d. Stamina Organisasi
- e. Minat
- f. Bangga
- g. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode kuantitatif yaitu membandingkan pengetahuan-pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan objek penelitian serta hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuisioner oleh sampel yaitu karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor.

Populasi

Menurut Auditya Purwandani (2019) populasi adalah sebagai sekumpulan dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor.

Sampel

Menurut Auditya Purwandani (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha-usaha dalam memperoleh bahan-bahan penjelasan dari kenyataan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan hal utama dalam mempengaruhi hasil penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu metode dan instrument penelitian.

a. Data Primer

Menurut Teddy Chandra dan Priyono (2022) data primer merupakan data didapat secara langsung dari sumbernya. Adapun data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- (1) Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan untuk mengamati kegiatan yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor. Penelitian lapangan diperlukan untuk memperoleh data primer dengan cara kuesioner yang berasal dari responden/sampel.
- (2) Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden di wilayah penelitian yaitu karyawan pada Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor. Melalui kuesioner ini peneliti akan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi, kemudian dari tanggapan tersebut peneliti akan mendapatkan data yang selanjutnya akan diolah untuk mendapatkan hasil penelitian. Berikut ini dapat dilihat contoh kuesioner.

Tabel 1.4 Instrumen Kuesioner dalam Bentuk Checklist

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STB	TB	R	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan					

Sumber : Sugiyono 2019

Keterangan:

- (a) STB = Sangat Tidak Benar
- (b) TB = Tidak Benar
- (c) R = Ragu-Ragu
- (d) B = Benar
- (e) SB = Sangat Benar

b. Data Sekunder

Menurut Teddy Chandra dan Priyono (2020) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan di masa lalu oleh orang lain tetapi dapat digunakan peneliti lain dimasa mendatang. Adapun data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- (1) Studi Pustaka

Studi pustaka adalah data penelitian yang didapat dari kepustakaan seperti buku, dokumen, artikel, jurnal dan internet.

- (2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Yayasan Tuhfah Al Islami, seperti visi, misi dan sejarah.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada responden untuk mengukur sikap, teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala *likert*. Menurut Aziz Alimul H. (2021) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang gejala atau masalah yang ada di masyarakat atau dialaminya. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menghitung item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1.5 Skala Model Likert

Indikator	Bobot Nilai
Sangat setuju/selalu/sangat baik/	5
Setuju/sering/baik/	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/cukup baik/	3
Tidak setuju/jarang/kurang baik/	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/tidak baik/	1

Sumber : Sugiyono 2019

Apabila data yang terkumpul telah diolah menggunakan skala likert, maka selanjutnya akan dilakukan analisis data. Analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas pada instrumen pengolahan data yang digunakan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Kuesioner bisa dikatan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki nilai diatas 0,30 dibandingkan dengan nilai-nilai yang ada pada kolom, *corrected item-total correlation (CITC)* dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $CITC > 0,30$ maka valid

Jika $CITC < 0,30$ maka tidak valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama . Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cornbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpha* lebih besar daripada 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

c. Uji Hipotesis

(1) Uji t

Menurut Fathnur Sani (2018) uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variable. Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas yang menjelaskan tentang variasi variabel terikat. Analisis uji t ini digunakan

jika peneliti ingin membandingkan antara dua kelompok data. Jumlah sampel yang masih bisa diolah dengan menggunakan uji t adalah sebanyak 30 sampel.

(2) Uji f

Menurut Sabri dan Melly Susanti (2021) uji f dikenal dengan uji serentak atau uji model (uji Anova) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

(3) Uji Regresi

(a) Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien variabel x

x = Variabel independent

(b) Regresi Linier Ganda

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linier ganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Jumlah variabel independent yang diteliti lebih dari satu sehingga dikatakan sebagai regresi linier berganda. Model regresi linier ganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau variabel independent, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen. Analisis regresi linier ganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (kompensasi) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y (semangat kerja).

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \dots + bx_n$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien variabel x

x = Variabel independent

d. Uji Korelasi Linier Ganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Korelasi PPM (*Person Product Moment*) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, nilai $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan nilai $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 1.6 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2019

e. Koefisien Determinasi

Menurut Albert Kurniawan Purnomo (2019) koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (K_p) atau koefisien determinasi (K_d). Artinya penyebab perubahan pada variabel Y datang dari variabel X , sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (kompensasi, lingkungan kerja) terhadap variabel Y (semangat kerja). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1, X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi ganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Hipotesis 1 (Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Semangat (Y))

a. Uji t-test

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.058	7.436		6.328	0.000
Total X1	0.454	0.122	0.493	3.713	0.001

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari table 4.10 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) .

b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.493 ^a	0.243	0.225	7.216

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari table 4.11 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned}
 K_p &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,243 \times 100\% \\
 &= 24,3 \%
 \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 24,3%, dan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

c. Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.493 ^a	0.243	0.225	7.216

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,493 sehingga antara variabel kompensasi (X1) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.058	7.436		6.328	0.000
Total X1	0.454	0.122	0.493	3.713	0.001

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dilihat pada tabel 4.13 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 47,058 + 0,493X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 47,058 memiliki arti apabila variabel kompensasi (X1) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka lingkungan kerja (Y) dianggap memiliki nilai

sebesar 47,058 dan untuk 0,493 artinya setiap perubahan variabel kompensasi (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,493 Hasil Penelitian Hipotesis 2 (Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat (Y))

a. Uji t-test

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji t sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.928	5.016		1.182	0.244
Total_X2	1.125	0.082	0.902	13.725	0.000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari table 4.14 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) .

b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.902 ^a	0.814	0.810	3.575

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari table 4.11 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$K_p = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,814 \times 100\%$$

$$= 81,4 \%$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel kompensasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 81,4%, dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

c. Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.902 ^a	0.814	0.810	3.575

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,902 sehingga antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.928	5.016		1.182	0.244
Total X2	1.125	0.082	0.902	13.725	0.000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dilihat pada tabel 4.17 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil :

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 5,928 + 0,902X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 5,928 memiliki arti apabila variabel lingkungan kerja (X2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 5,928 dan untuk 0,902 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,902.

Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat (Y))

a. Uji F

Tabel 4.18 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2448.626	2	1224.313	101.232	0.000 ^b
Residual	507.952	42	12.094		
Total	2956.578	44			

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari table 4.18 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) .

b. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.910 ^a	0.828	0.820	3.478

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari table 4.19 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} K_p &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,828 \times 100\% \\ &= 82,8\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 82,8%, dan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

c. Uji Korelasi

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.20 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.910 ^a	0.828	0.820	3.478

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dari tabel 4.20 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,910 sehingga antara variabel lingkungan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

d. Uji Regresi Linier Ganda

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji linier ganda sebagai berikut:

Tabel 4.21 Uji Regresi Linier Ganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.909	5.144		0.565	0.575
1 Total X1	0.121	0.065	0.131	1.853	0.071
Total X2	1.055	0.088	0.846	11.963	0.000

Sumber: Olah Data Tahun 2023

Dilihat pada tabel 4.17 diatas untuk hasil uji regresi linier ganda di dapatkan hasil :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 2,909 + 0,131 + 0,846$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 2,909 memiliki arti apabila variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka variabel lingkungan kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 2,909.

Untuk 0,131 artinya setiap perubahan variabel kompensasi (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel lingkungan kerja (Y) sebesar 0,131, dan 0,846 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X2) maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel lingkungan kerja (Y) sebesar 0,846.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Karyawan (Y) Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pada variabel Kompensasi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,929 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Kompensasi (X1) valid dan reliabel.

- b. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,910 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) valid dan reliabel.
- c. Pada variabel Semangat (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,927 > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Semangat (Y) valid dan reliabel.
- d. Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X1) terhadap Semangat (Y) Pada karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) 0,000 < 0,005 atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X1) sebesar 24,3% terhadap Semangat (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,243 atau 24,3 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,493 atau sedang dan sisanya sebesar 75,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- e. Bahwa dalam pengujian variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat (Y) Pada karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) 0,000 < 0,005 atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) sebesar 81,4 % terhadap Semangat (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,814 atau 81,4 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,902 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 18,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- f. Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat (Y) Pada karyawan Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor menurut hasil perhitungan nilai $f = 101,232$ tingkat signifikan P-value (sig) 0,000 < 0,005 atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 82,8% terhadap Semangat (Y), menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,828 atau 82,8% yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,910 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 17,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan pada pihak Yayasan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen Yayasan harus lebih memperhatikan kembali terkait pemberian kompensasi kepada karyawan, baik gaji pokok, tunjangan, insentif dan bonus agar karyawan sejahtera dan semangat kerja karyawan semakin meningkat.
- b. Pihak manajemen Yayasan harus lebih memperhatikan kembali masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, seperti perbaikan-perbaikan pada fasilitas yang rusak, pengadaan fasilitas kerja yang belum dipenuhi, menjaga, memelihara hubungan baik antar karyawan dan atasan, segera mengatasi jika ada indikasi terjadi masalah dalam hubungan kerja, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman, yang membuat karyawan terus bersemangat dalam menjalani pekerjaannya.
- c. Pihak manajemen Yayasan harus lebih memperhatikan kembali masalah-masalah yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan, seperti monitoring laporan, monitoring absensi dan monitoring hubungan kerja sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Semangat kerja yang baik dan terpelihara, akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik serta tercapainya tujuan Yayasan.

- d. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan untuk variabel yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, dikarenakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan masih ada persentase untuk pengaruh dari variabel lain diluar dari variabel penelitian ini, mungkin seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid I. Yogyakarta: Budi Utama
- Budiasa, I Komang. 2021. **Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jilid I. Purwakerto: Pena Persada
- Erpidawati dan Yuliastanty, Susi. 2019. **Keperimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)**. Cetakan Pertama. Banyumas: Pena Persada
- Hasibuan, Malayu. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 24. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- 2019. **Manajemen (Dasar Penelitian Dan Masalah)**. Jilid 7. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Nardo, Rio. Helia, Suhelmi dan Jaya, Askar. 2022. **Perilaku Inovatif SDM Dalam Organisasi**. Edisi 1. Bandung: Media Sains Indonesia
- Purwandini Sutarto, Auditya. 2019. **Probabilitas dan Statistik Dasar Untuk Sains**. Jilid I. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Subyantoro, Arief dan Suwanto. 2020. Jilid I. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**. Yogyakarta: Andi
- Sudaryo, Yoyo. Ariwibowo, Agus dan Ayu Sofiyati, Nunung. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutalaksana, Iftikar. Anggawisastra, Ruhana dan Tjakraatmadja, Jann. 2018. **Teknik Perancangan Sistem Kerja**. Edisi Kedua. Bandung: ITB
- e-book**
- Arifin, Noor. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus**. Jepara: Unisnu Press dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 28 Januari 2023)
- Chandra, Teddy. Priyono. 2022. **Statistika Deskriptif**. Cetakan pertama. Malang: Literasi Nusantara Abadi dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 28 Januari 2023)
- Darma, Budi. 2021. **Statistika Penelitian Menggunakan SPSS**. Bogor: Guepedia dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 10 Januari 2023)
- Ika Putri Simarmata, Nenny. R Pulungan, Delyana dan Purba, Bonoraja. 2021. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Jakarta: Kita Menulis dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Ilyas, Yaslis. 2020. **Kinerja Teori Penilaian Dan Penelitian**. Jilid 3. Depok: FKMUI dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Kurniawan Purnomo, Albert. 2019. **Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS**. Surabaya: Jakad Publishing dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 10 Januari 2023)
- Malik, Nazaruddin. 2018. **Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia**. Malang: Universitas Muhammadiyah dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)
- Nurdiansyah, Haris dan Saeful Rahman, Robbi. 2019. **Pengantar Manajemen**. Cetakan 1. Yogyakarta: *All Right Reserved* dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 01 Maret 2023)

Paramarta, Piv. Kosasih dan Sunarsi, Denok. 2021. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek**. Surabaya:Cipta Media Nusantara dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)

Sugiono. 2019. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&F**. Bandung:Alfabeta dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 31 Desember 2022)

Susanti, Melly. Sabri. 2021. **Kewirausahaan**. Bandung:Media Sains Indonesia dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 10 Januari 2023)

Winata, Edi. 2022. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan**. Cetakan Pertama. Lombok Tengah:Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia dari <http://www.books.google.co.id> (diakses tanggal 29 Desember 2022)

Jurnal dan Skripsi

Kulyubi Ganandy, Aji. Purnama, Husna. Elina, Maria. 2019. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung**. Volume 03.No.01.2019. Universitas Sang Bumi Jurai. Dari <http://www.jurnal.saburai.id>. (Diakses tanggal 11 Mei 2023)

Sony. Rafika, Reza. Jamaludin. 2022. **Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bijay**. *Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal*. Volum 3.No 3. 2022. <http://www.jurnal.yrpiiku.com>. (Diakses pada 11 Mei 2023)

Z, Supriadi. 2022. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Loyalitas Karyawan Dompot Dhuafa**. Bekasi:Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.