

The Effect Of Compensation And Work Environment On Work Spirit In Employees Of PT. Riau Media Television (RTV) Pekanbaru

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru

Jeremy Devito Barus^{1*}, Seno Andri²

Universitas Riau^{1,2}

jeremy.devito5531@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyse the effect of compensation and work environment on work morale in employees of PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. This research has 64 respondents which is the total of all employees at PT. Riau Media Television Pekanbaru. This research uses census sampling technique or Total Sampling. This research uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test, and determination coefficient test (R²). The results of this study indicate that compensation and work environment have a significant and positive effect on morale in employees of PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Morale

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Penelitian ini memiliki 64 responden yang merupakan total seluruh karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Sensus atau Sampling Total. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Latar belakang

Pada dasarnya peran karyawan di perusahaan sangat penting, karena setiap karyawan berkontribusi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Namun, setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda, hal itu bergantung pada semangat kerja setiap karyawan itu sendiri. Di dalam menjalankan tugas-tugas, karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja, sehingga karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan kerja dengan memperhatikan peningkatan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dimana ketika karyawan tersebut memiliki semangat kerja, maka produktivitas kerja baik kualitas dan kuantitas akan meningkat. Menjaga semangat kerja karyawan adalah kunci untuk kualitas kerja yang lebih baik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Hal ini sependapat dengan Sastrohadiwiryo & Syuhada (2021) yang mengatakan bahwa semangat kerja berarti kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.

Tohardi (2002) juga menyebutkan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan lebih cepat. Menurut Hasibuan (2005) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat kerja terhadap pekerjaannya. Hal ini sependapat dengan Siswanto (1989) agar semangat kerja meningkat, perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan dalam proporsi yang wajar dan adil, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2013). Menurut Dessler & Tan (2006) kompensasi adalah segala bentuk gaji atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hubungan kerja mereka dengan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghasilan yang diterima karyawan secara finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Simangunsong, dkk dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi" yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi (Simangunsong *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan Lini Rahmadhani juga menyatakan hubungan positif dan signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT. Bakrie Pasaman Plantations" (Rahmadhani, 2022).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja (baik perseorangan maupun kelompok). Pendapat lain dari Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu, kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik (Sudaryo *et al.*, 2019). Dari segi fisik contohnya alat dan teknologi yang memadai, ruang kerja yang tertata rapi, peralatan tulis yang lengkap, pencahayaan yang cukup untuk bekerja, suhu yang pas, dan sebagainya. Sedangkan segi non fisik contohnya membangun komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan ataupun sebaliknya.

Kenyamanan karyawan dalam bekerja tergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang buruk tidak akan mungkin perusahaan melihat semangat kerja dari karyawan, hal tersebut malah membuat karyawan tidak betah dan hasil kerjanya tidak maksimal. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif, baik itu dari bangunan, tata ruang, suasana, maupun manusia di dalamnya. Lingkungan kerja harus dirancang baik dengan menciptakan hubungan kerja yang baik dan dapat mengikat karyawan di lingkungan mereka.

Lingkungan tempat kerja yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Moekijat (1991) bahwa lingkungan kerja yang baik serta kondusif membuat karyawan merasakan kenyamanan berada di ruangan, senang dan semangat dalam melaksanakan setiap tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Rodi Syafrizal dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi (Syafrizal, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Ema Oktaviani, I Gusti Ayu Wimba, dan I Putu Putra Astawa dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Lpd Kecamatan Tampaksiring” juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap semangat kerja pada LPD (Lembaga Perkereditan Desa) Kecamatan Tampaksiring (Oktaviani *et al.*, 2023).

Sebagai salah satu stasiun televisi lokal di wilayah Riau yang berlokasi di Pekanbaru, PT Riau Media Televisi Pekanbaru secara khusus menayangkan program yang bernuansa budaya melayu. Untuk memenuhi kebutuhan informasi masyarakat, tentu saja harus menyajikan program yang baik, dengan begitu perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan semangat kerja melalui kompensasi dan lingkungan kerja. PT. Riau Media Televisi Pekanbaru memiliki visi untuk menjadi saluran televisi yang menjadi kebanggaan masyarakat provinsi Riau yang mandiri dan professional.

Untuk mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan dan juga mencapai tujuan, perlu ada usaha, dukungan, dan kontribusi yang baik dari karyawan. Sehingga PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru perlu mendorong agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru

Tahun 2018-2022			
Tahun	Jumlah rata-rata hari kerja/tahun	Jumlah kehadiran rata-rata /tahun	Tingkat kehadiran rata-rata/tahun
2018	260	231	89%
2019	260	224	86%
2020	260	204	78%
2021	260	196	75%
2022	260	209	80%

Sumber: PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, 2023

Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 rata-rata hari kerja per tahun adalah 260 hari. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan tiap tahunnya karyawan yang belum bekerja sesuai dengan rata-rata kerja per tahun. Dari tahun 2018 sampai 2022 mengalami fluktuasi, di mana tingkat kehadiran yang tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 89% dan terendah pada tahun 2021 sebesar 75%. Menurut As’ad (2000) karyawan-karyawan yang kurang semangat dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kehadiran atau absen yang tinggi, dimana mereka sering tidak hadir. Hal ini dapat mengganggu aktivitas perusahaan dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam tugas dan tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nitisemito, dalam Tohardi, 2002) bahwa tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan.

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru Tahun 2023

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Keuangan dan Penagihan	4
3	HRD/General Affairs	6
4	Redaksi	5

5	Reporter dan Kameramen	10
6	Koordinator Daerah	11
7	Kabag Visual & Editing	1
8	Editor	2
9	Digital	3
10	Program, Produksi, dan Marketing	18
11	Teknik, IT, & Transmisi	4
Total		64

Sumber: PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru memiliki beberapa divisi seperti, General Manager, Keuangan dan Penagihan, HRD/General Affairs, Redaksi, Reporter dan Kameramen, Koordinator Daerah, Kabag Visual & Editing, Editor, Digital, Program, Produksi, dan Marketing, Teknik, IT, & Transmisi, yang total jumlahnya sebanyak 64 orang.

Tabel 3. Data Labour Turn Over Karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Karyawan Jumlah Karyawan		Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Persentase (%)
		Masuk	Keluar		
2018	107	4	10	101	9,6%
2019	101	5	8	98	8%
2020	98	8	13	93	13%
2021	93	0	20	73	24%
2022	73	1	10	64	14%

Sumber: PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, tingkat persentase turnover yang tertinggi terjadi di tahun 2021 sebesar 24% dan persentase terendah terjadi di tahun 2019 sebesar 8%. Umumnya dalam satu tahun turnover tidak boleh lebih dari 10%. Namun, dari tahun 2020 sampai 2022 tingkat persentase turnover karyawan berada di atas 10%. Hal ini sesuai dengan pendapat Harris & Cameron (2005) yang menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat turnover mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Tabel 4. Data Fasilitas Kerja Karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru Tahun 2018-2022

No	Fasilitas	Jumlah Unit	Kondisi
1	Komputer	41	Bagus untuk digunakan
2	Kamera	30	Bagus untuk digunakan
3	Clip on	13	Bagus untuk digunakan
4	Proyektor	8	Bagus untuk digunakan
6	Sound system	2	Bagus untuk digunakan
7	TV monitor	5	Bagus untuk digunakan

Sumber: PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa fasilitas yang dapat digunakan dengan baik dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting untuk mendorong semangat kerja. Jika fasilitas perusahaan lengkap, karyawan dapat bekerja dengan semangat untuk menghasilkan target yang tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Hafidhuddin & Tanjung (2003) bahwa dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kerja karyawan dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan yang masuk kerja belum bekerja sesuai dengan rata-rata kerja pertahun. Selain itu, adanya keterlambatan informasi dalam proses penayangan program, mengakibatkan program tayang tidak tepat waktu. Hal ini terjadi karena kurangnya semangat kerja pada karyawan tersebut. Mereka kurang giat melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Pentingnya faktor kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar lebih produktif yang pada akhirnya menunjang keberhasilan perusahaan. Karena dengan keberhasilan perusahaan kepentingan pribadi para karyawan juga terpelihara. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru”**.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja

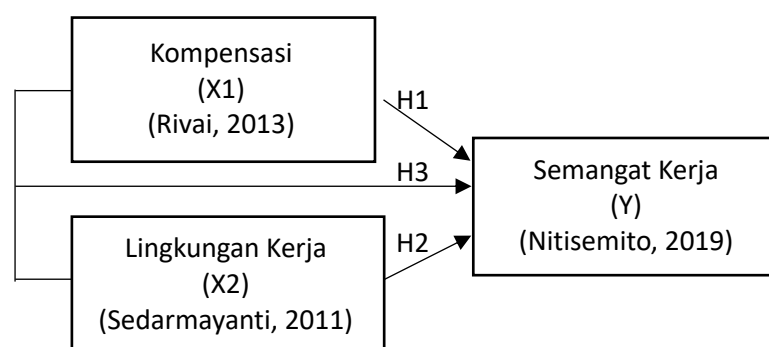
Pada dasarnya, setiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, akan muncul dorongan dalam diri individu tersebut untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu apabila hasil yang diperolehnya nanti dapat memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu pemilihan sistem kompensasi yang tepat dapat mendorong semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Hal ini didukung oleh teori Ishak & Hendri (2003) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi karena kebijakan kompensasi yang transparan, konsisten, dan adil memberikan persepsi keadilan kepada karyawan.

Hubungan Lingkungan kerja dengan Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan tidak akan timbul dengan sendirinya, salah satu faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik di mana karyawan merasa nyaman, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan sudah merasa nyaman dan dihargai mereka cenderung lebih termotivasi untuk semangat dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan Ahyari (1986) yang mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja di dalam perusahaan. Jadi lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan produktifitas menjadi naik.

Kerangka Berfikir

Berikut ini digambarkan model kerangka berfikir pengaruh antar variabel penelitian. Kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada gambar berikut ini.



Hipotesis

Berdasarkan hasil literatur mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi Semangat Kerja, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada karyawan di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
- H2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada karyawan di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
- H3. Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada karyawan di PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

3. Metode Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru yaitu 64 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. (Arikunto, 2010). Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan teknik sampling total atau sensus. Menurut Sugiyono (2013) sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana apabila populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang.

Konsep Operasional

Variabel penelitian terdiri dari 3 macam, yaitu independen variable atau yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2021). Dependent variabel atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Intervening variabel atau variabel yang menghubungkan variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel independen: X1 yaitu kompensasi dan X2 yaitu Lingkungan Kerja
- b. Variabel dependen: Y yaitu Semangat Kerja

Tabel 5. Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	Kompensasi (X1) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan	Kompensasi Langsung	Gaji Insentif	Gaji sesuai beban kerja Insentif sesuai dengan kinerja
		Kompensasi tidak langsung	Fasilitas Kerja Tunjangan	Pemberian fasilitas Pemberian tunjangan
(Rivai, 2013)				
2	Lingkungan kerja (X2) adalah keseluruhan alat	Lingkungan kerja fisik	Penerangan ruangan Kondisi udara dalam ruangan	Penerangan sesuai kebutuhan Kondisi udara nyaman

	perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011)	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan sesama rekan kerja Hubungan atasan dan bawahan	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik Mendapatkan pengarahan dari atasan
3	Semangat Kerja (Y) adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2019)	Absensi	Jam masuk kerja Hadir saat hari kerja	Masuk kerja sesuai jam kerja Selalu hadir setiap hari kerja
		Produktivitas	Efisiensi dalam bekerja Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Melakukan pekerjaan tepat waktu Tidak menunda pekerjaan
		Labour Turnover	Loyalitas Perasaan ketika bekerja	Kesetiaan terhadap perusahaan Senang terhadap pekerjaan
		Kegelisahan	Ketenangan dalam bekerja Keluhan karyawan	Tenang saat bekerja Bekerja tanpa mengeluh

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau general.

Uji Instrumen Data

Uji Validasi

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan kuesioner apakah layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Suatu alat ukur dikatakan sah/valid apabila alat ukur tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur (Suryani & Hendryadi, 2015). Untuk menguji validitas digunakan pendekatan koefisien korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor butir

pertanyaan dengan skor totalnya. Bila nilai korelasinya positif dan r hitung $< r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Suryani & Hendryadi (2015) reliabilitas adalah suatu tes yang merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa skor-skor yang diperoleh seseorang itu akan menjadi sama jika orang itu diperiksa ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda.

Instrumen penelitian untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan software IBM SPSS 23. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha, Apabila nilai Cronbach $> r$ tabel maka reliabilitas suatu variabel dikatakan baik, jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Apabila Cronbach alpha menunjukkan nilai $< 0,60$ maka dikatakan buruk (Sunarto, 2007).

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas:** Dilakukan untuk mengecek apakah data terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05, maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.
2. **Uji Multikolinearitas:** Bertujuan untuk mengecek apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas menyebabkan standar error besar dan t-hitung kecil dibandingkan dengan t-tabel, menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut-off yang umum adalah toleransi 0,10 atau VIF di atas 1.
3. **Uji Heteroskedastisitas:** Melihat apakah terjadi ketidakseimbangan variance dari residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas menyebabkan kurang akuratnya hasil penelitian. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti uji grafik plot, uji Glejser, dan uji White.
4. **Uji Analisis Data:**
Uji Regresi Linear Sederhana: Digunakan untuk menguji hubungan linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear sederhana: $Y = a + bX$, di mana a adalah nilai konstanta, b adalah koefisien regresi, Y adalah variabel dependen (misalnya Semangat Kerja), dan X adalah variabel independen (misalnya Kompensasi dan Lingkungan Kerja).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2013). Model regresi liner berganda yang dilakukan menurut rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Ket:

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Semakin besarnilai R² (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (R²) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah. Sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y) - (\sum Y)^2}{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) di anggap kuat dan apabila (R²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja) adalah lemah.

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk pengujiannya:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(n-r^2)}}$$

Ho : b₁ = 0

(Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat).

Ho : b₁ = 0

(Variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat).

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Ho diterima jika hitung < t_{tabel} pada a= 5%
2. Ho ditolak jika dihitung > t_{tabel} pada a= 5%

Dapat diukur menggunakan rumus berikut.

Ket:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien Determinasi

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden yaitu X₁ dan X₂ berpengaruh secara simultan terhadap variable dependen yaitu variable Y, Uji F dapat dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 (r \text{ pangkat } 2) / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Ket:

R² = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 atau F hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan data dari kuesioner untuk menentukan apakah pernyataan yang diukur valid atau tidak. Pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan 64 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Setelah validitas ditetapkan, dilakukan uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen dalam variabel dapat dipercaya. Reliabilitas dinilai menggunakan alpha Cronbach, di mana nilai di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel karena nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal. Menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam SPSS, hasil menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya > 0,05.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Pengujian dilakukan untuk mengukur apakah variabel independen saling berkorelasi tinggi. Hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance dan VIF semua variabel berada di luar rentang yang mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual antara pengamatan dalam model regresi. Hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya > 0,05 untuk semua variabel.

Uji Analisis Data

Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan semangat kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,746.

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (variabel bebas) yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Pada penelitian ini menggunakan program SPSS.23 sehingga diperoleh data sebagai berikut:

Tabel Hasil 6. Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.394	1.520		9.467	.000
	Lingkungan Kerja	.775	.095	.719	8.141	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Persamaan linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,394 + 0,775X$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,394. Angka tersebut bernilai positif dan menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja diasumsikan 0 maka semangat kerja sebesar 14,394.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai 0,775. Angka ini bernilai positif dan menjelaskan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,775.

Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Uji regresi linear berganda adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui keterkaitan atau hubungan antara variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Uji regresi linear berganda ini menggunakan program SPSS Versi 23. Hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.715	1.572		6.182	.000
	Kompensasi	.486	.095	.419	5.136	.000
	Lingkungan Kerja	.590	.088	.548	6.717	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.21 dapat disajikan persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,715 + 0,486X_1 + 0,590X_2$$

Arti dari angka dalam persamaan diatas adalah:

- Nilai konstanta sebesar 9,715. Angka tersebut bernilai positif dan menjelaskan bahwa jika diasumsikan kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan 0 maka semangat kerja sebesar 9,715.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) bernilai 0,486. Angka ini bernilai positif dan menjelaskan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,486.

- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) bernilai 0,590. Angka ini bernilai positif dan menjelaskan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,590.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Uji koefisien determinasi sederhana bertujuan untuk mengukur kekuatan atau seberapa jauh kemampuan antara variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kemampuan variabel kompensasi terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.404	2.268

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai R Square pada variabel kompensasi terhadap semangat kerja yaitu bernilai 0,413 atau 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 41,3% sedangkan persentase sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Uji koefisien determinasi sederhana bertujuan untuk mengukur kekuatan atau seberapa jauh kemampuan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kemampuan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.509	2.058

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai R Square pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja yaitu bernilai 0,517 atau 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 51,7% sedangkan persentase sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas atau independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen atau terikat yaitu semangat kerja. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.652	1.734

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa perolehan R² (R Square) yang didapat adalah sebesar 0,663 atau 66,3%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru sebesar 66,3% sedangkan persentase sisanya adalah 33,7% yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t) Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Uji t dilakukan untuk melihat apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikan < 0,05. Dalam penelitian ini t tabel adalah 1,99897 untuk df = 64-2 = 62.

Tabel 11. Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.948	1.786		8.370	.000
	Kompensasi	.746	.113	.643	6.605	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat dilihat dari tabel 11 bahwa hasil uji t hitung adalah 6,605 dan signifikansi sebesar 0,000 dimana t hitung= 6,605 > t tabel = 1,99897 dengan sig 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Uji t dilakukan untuk melihat apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikan < 0,05. Dalam penelitian ini t tabel adalah 2,00575 untuk df = 64-2 = 62.

Tabel 12. Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.394	1.520		9.467	.000
	Lingkungan Kerja	.775	.095	.719	8.141	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat dilihat dari tabel 5.28 bahwa hasil uji t hitung adalah 8,141 dan signifikansi sebesar 0,000 dimana $t_{hitung} = 8,141 > t_{tabel} = 1,99897$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t) Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Uji t dilakukan untuk melihat apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Dalam penelitian ini t tabel adalah 2,00575 untuk $df = 64 - 2 = 62$.

Tabel 13. Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.715	1.572		6.182	.000
	Kompensasi	.486	.095	.419	5.136	.000
	Lingkungan Kerja	.590	.088	.548	6.717	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat dilihat dari tabel 5.29 bahwa hasil uji t hitung kompensasi adalah 5,136 dan t hitung lingkungan kerja adalah 6,717 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana $t_{hitung} = 5,136$ dan $6,717 > t_{tabel} = 1,99897$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat diterima.

Uji Stimultan (Uji F) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara stimultan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Berikut hasil uji Stimultan atau Uji F Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru:

Tabel 14. Hasil Uji Stimultan (Uji F) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.081	2	180.040	59.897	.000 ^b
	Residual	183.357	61	3.006		
	Total	543.438	63			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

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

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Untuk mencari F tabel menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n-k-1:k \\
 &= 64-2-1:2 \\
 &= 61:2 \\
 &= 3,15
 \end{aligned}$$

Ket:

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

1 = Konstan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikasinya yang diperoleh adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 dengan nilai F hitung > F tabel yaitu $59,897 > 3,15$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang dapat diartikan bahwa terjadi pengaruh stimultan yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kompensasi terhadap semangat kerja didapatkan nilai t_{hitung} pada kompensasi sebesar $6,605 > t_{tabel}$ yaitu $1,99897$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan dan positif antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin.

Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik karyawan bagian mendapatkan kompensasi dari perusahaan maka akan semakin baik pula semangat kerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa kompensasi yang baik dapat memberikan dampak yang baik pula untuk semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima dimana terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Siswanto (1989) agar semangat kerja meningkat, perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan dalam proporsi yang wajar dan adil, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Elisabeth Simangunsong, dkk dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi" yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi (Simangunsong *et al.*, 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar $8,141 > t_{tabel}$ yaitu $1,99897$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara fisik maupun non fisik maka akan semakin besar semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari oleh Moekijat (1991) bahwa lingkungan kerja yang baik serta kondusif membuat karyawan merasakan kenyamanan berada di ruangan, senang dan semangat dalam melaksanakan setiap tugas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rodi Syafrizal dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi" menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi (Syafrizal, 2021).

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja didapatkan nilai F hitung pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar yaitu $59,897 > F$ tabel yaitu 3,15 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terjadi pengaruh signifikan dan positif antara variabel kompensasi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula semangat kerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak yang baik pula untuk semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima dimana terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lini Rahmadhani juga menyatakan hubungan positif dan signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT. Bakrie Pasaman Plantations" (Rahmadhani, 2022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Pada variabel Kompensasi pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari 2 dimensi dari variabel kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Skor yang paling tinggi terdapat pada dimensi kompensasi tidak langsung dan skor paling rendah terletak pada dimensi kompensasi langsung
2. Pada variabel lingkungan kerja pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori baik. Hal ini dilihat pada 2 dimensi dari variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Skor paling tinggi terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik dan skor yang paling rendah terletak pada dimensi lingkungan kerja non fisik.
3. Pada variabel semangat kerja pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori cukup baik tetapi pada dimensi kegelisahan dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada 4 dimensi dari variabel semangat kerja yaitu absensi, produktivitas, labour turnover, dan kegelisahan. Skor yang paling tinggi terdapat pada dimensi kegelisahan dan skor paling rendah terletak pada dimensi produktivitas.
4. Secara parsial diketahui variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Secara simultan diketahui kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan adil kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang ada pada diri karyawan tersebut dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengemukakan saran sebagai sumbangan kontribusi pemikiran bagi PT. Riau Media Televisi Pekanbaru yang akan datang.

1. Terkait kompensasi, jawaban responden terendah berada pada pernyataan gaji pokok yang sesuai dengan beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya. Maka disarankan kepada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru untuk lebih memperhatikan sistem pemberian gaji karyawan dan harus bersikap transparan tentang kebijakan gaji, dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Terkait lingkungan kerja, jawaban terendah responden berada pada pernyataan mendapatkan pengarahan oleh atasan terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya dari atasan dalam bekerja. Maka disarankan kepada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru untuk lebih meningkatkan komunikasi antar atasan dengan bawahan, dengan mengadakan evaluasi atau diskusi.
3. Terkait semangat kerja, jawaban terendah responden berada pada pernyataan loyal kepada perusahaan. Hal ini mengindikasikan banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan yang mana dapat berakibat pada aktivitas perusahaan itu sendiri. Maka disarankan kepada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru untuk lebih memperhatikan dan responsive terhadap kebutuhan karyawan dengan begitu perusahaan bisa mempertahankan karyawannya.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Ahyari, A. (1986). *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*. BPFE.
- Alex S. Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia: (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (7th ed.). Ghalia Indonesia.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (14th ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000). Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, edisi Keempat. *Yogyakarta: Liberty*.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Dessler, G., & Tan, C. H. (2006). *Human Resource Management: An Asian Perspective*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema Insani.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37(3), 159.
- Hasibuan, M. S. P., H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Fajar Interpratama Offset.
- Ishak, A., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Khuong, M. N., & Le Vu, P. (2014). Measuring the effects of drivers organizational commitment through the mediation of job satisfaction: A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(2), 1–16.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.*
- Moekijat. (1991). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* (3rd ed.). Pionir Jaya.
- Mulyana, D. (2001). Membangun TV Publik. *Mediator: Jurnal Komunikasi, 2(2), 177–181.*
- Oktaviani, N. W. E., Wimba, I. G. A., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai LPD Kecamatan Tampaksiring. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(1), 97–102.*
- Putranto, D. I., Suryoko, S., & Waloejo, H. D. (2013). Pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 82–91.*
- Rahmadhani, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations.*
- Rivai, V. & M. D. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi.* Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. Pustaka Setia.
- Saputro, D. P., & Aji, G. G. (2018). Eksistensi TV Lokal dan Pelestarian Budaya. *The Commercium, 1(2).*
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* CV. Mandar Maju.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 213–223.*
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru Offset.*
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik.* Andi Offset.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*
- Sunarto, R. (2007). Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta.*
- Sunyoto, D. (2015). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian (Kedua.). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).*
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (1st ed., Vol. 16). PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno Edy, D. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.*
- 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.*
- Teclmichael Tessema, M., & Soeters, J. L. (2006). Challenges and prospects of HRM in developing countries: testing the HRM–performance link in the Eritrean civil service. *The International Journal of Human Resource Management, 17(1), 86–105.*
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.*
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan, 2(2), 101–109.*