



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NON ASN
SATPOL PP KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Dhani Ari Setiyawan

NPM: 4120600210

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
2024**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NON ASN
SATPOL PP KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Dhani Ari Setiyawan

NPM: 4120600210

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NON ASN
SATPOL PP KABUPATEN TEGAL.**

SKRIPSI

Oleh:

Dhani Ari Setlyawan

NPM: 4120600210

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal: 15 Juni 2024

Dosen Pembimbing I

Dr. Tahrani, MM
NIDN. 0612126001

Dosen Pembimbing II

Yuniarti Herwinarni, SE., MM
NIDN. 0625067103

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hen Noviany Rahmatika, S.E., M.M.Ak, C.A
NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dhani Ari Setiyawan
NPM : 4120600210
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik
Terhadap Semangat Kerja SATPOL PP Kabupaten Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 15 Juni 2024

Ketua Penguji



Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN.0624106701

Penguji I



Dr. Tabrani, MM
NIDN. 0612126001

Penguji II



Makmur Sujarwo, SE, MM
NIDN. 0624117801

Penguji III



Sari Wiyanti, SE., M.Si
NIDN. 0614097702

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M.Ak, C.A
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kalau mau menunggu sampai kita siap, kita akan menghabiskan sisa hidup kita hanya untuk menunggu”

(Dhani ari setiyawan)

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ucapan Syukur dan terima kasih kepada Allah SWT, yang tak henti-henti memberikan petunjuk kelancaran atas terlaksananya skripsi saya.
2. Untuk kedua orang tuaku almarhum Bapak Prasetyadi dan Ibu Sairah yang sangat amat sayangi, yang selalu setia mendampingi dan memberi motivasi, dukungan dan do'a tanpa kenal lelah kepada saya setiap saat. Terkhusus ibu saya yang sangat luar biasa perjuangan yang beliau berikan kepada saya sehingga saya berada dititik seperti sekarang ini. Tiada kalimat yang bisa menggambarkan kebaikan, keikhlasan, perjuangan, ketulusan dan juga pengorbanan tanpa mengenal pamrih kedua orangtua saya tercinta.
3. Untuk kakak dan adik saya Ririn Setyani dan Andhika Bayu Setiawan yang selalu memberikan support dan semangatnya.
4. Untuk Dosen Pembimbing Dr. Tabrani, M.M dan Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M yang selalu membimbing dan memberikan motivasi.
5. Untuk teman – teman seperjuangan yang telah mensupport dalam menyelesaikan skripsi.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dhani Ari Setiyawan

NPM : 4120600210

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 15 Juni 2024

Yang Menyatakan,



Dhani Ari Setiyawan

ABSTRAK

Dhani Ari Setiyawan, 2024 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

Dinas Satpol PP Kabupaten Tegal merupakan suatu instansi yang bergerak dibidang penyelenggara ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan masyarakat. Dengan itu personel Satpol PP Kabupaten Tegal Harus memiliki Semangat kerja yang maksimal dalam menjaga keamanan dan ketertiban di 18 Kecamatan Kabupaten Tegal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan manfaat bagi instansi.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 137 Pegawai dengan sampel 57 Pegawai non ASN. Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan metode kuesioner. Uji instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas dan Realibilitas. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi ekstrinsik terhadap Semangat kerja pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis thitung secara parsial : 1) Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,654 dan nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$. 2) Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,968 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. 3) Motivasi ekstrinsik terhadap Semangat kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,689 dan nilai sig sebesar $0,010 < 0,05$. 4) Hasil uji F memiliki nilai sebesar 31,851 dimana nilai F_{hitung} variabel tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,168 dan memiliki nilai signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,623 atau 62,3 %.

Kesimpulan dalam penelitian ini 1) penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal, 2) penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal, 3) penelitian ini membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal, dan 4) penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja

ABSTRACT

Dhani Ari Setiyawan, 2024 *The Influence of the Work Environment, Work Discipline and Extrinsic Motivation on the Work Morale of Non-ASN Employees Satpol PP Tegal Regency.*

Satpol PP Office of Tegal Regency is an agency engaged in organizing public order and tranquility as well as community protection. and community protection. Therefore, the Tegal Regency Satpol PP personnel must have maximum work spirit in maintaining security and order in 18 sub-districts of Tegal Regency. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and extrinsic motivation on the morale of non-ASN employees of Satpol PP Tegal Regency. On the work enthusiasm of non-ASN employees of Satpol PP Tegal Regency. With This research is expected to be a reference and benefit for the institution.

The population in this study amounted to 137 employees with a sample of 57 non-ASN employees. The data collection technique used is a questionnaire method. The research instrument tests used in this study include Validity and Reliability Tests. The classic assumption test includes Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test and Autocorrelation Test. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of the study prove that there is an influence of work environment, work discipline and extrinsic motivation on the morale of Non ASN employees of Satpol PP Tegal Regency. This is evidenced by the results of the calculation of thitung analysis partially: 1) The work environment on work enthusiasm obtained a tcount value of 2.654 and a sig value of 0.010 <0.05. 2) Work discipline on morale obtained a tcount value of 3.968 and a sig value of 0.000 <0.05. 3) Extrinsic motivation on work morale obtained a tcount value of 2.689 and a sig value of 0.010 <0.05. 4) The F test results have a value of 31.851 where the variable Fcount value is greater than Ftable, which is 3.168 and has a significant value of 0.000 where the value is smaller than 0.05 and the Adjust R Square value is 0.623 or 62.3%.

The conclusion of this study is 1) this study proves that work environment has a positive and significant effect on the morale of non-ASN employees of Satpol PP Tegal Regency, 2) this study proves that work discipline has a positive and significant effect on the morale of non-ASN employees of Satpol PP Tegal Regency, 3) this study proves that extrinsic motivation has a positive and significant effect on the morale of non-ASN employees of Satpol PP Tegal Regency, and 4) this study proves that work environment, work discipline and extrinsic motivation simultaneously have a positive and significant effect on the morale of non-ASN employees of Satpol PP Tegal Regency.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Extrinsic Motivation, Work Spirit*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja SATPOL PP Kabupaten Tegal”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, Maka dari itu pada kesempatan ini, Kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M,Ak,C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Agnes Dwita S, S.E, M.Kom, selaku wali dosen yang senantiasa memberikan *spirit of life*.
4. Dr. Tabrani, M.M, Selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran serta memberikan motivasi kepada peneliti.
5. Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi Peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 15 Juni 2024

Dhani Ari Setiyawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBINGError! Bookmark not defined.	
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error!
Bookmark not defined.	
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Semangat Kerja	11
2. Lingkungan Kerja.....	18

3. Disiplin Kerja	21
4. Motivasi Ekstrinsik.....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	29
D. Perumusan Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Populasi dan sampel.....	33
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	34
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	38
F. Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum	49
1. Deskripsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten tegal	49
2. Struktur Organisasi	52
3. Deskripsi Responden	56
B. Uji Instrumen Penelitian	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas.....	63
C. Analisis Data	65
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	65
2. Transformasi data Ordinal Menjadi Interval (MSI)	67
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67

4. Analisis Regresi linear Berganda	73
5. Uji Hipotesis	76
6. Koefisien Determinasi	79
D. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penilaian Kondisi Sarana dan Prasarana	5
2. Tingkat Absensi Pegawai Non ASN	6
3. Penelitian Terdahulu	25
4. Populasi	33
5. Sampel	34
6. Operasional Variabel	36
7. Skala Likert	38
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
11. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	60
12. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	61
13. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	62
14. Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik	63
15. Hasil Uji Reliabilitas	64
16. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	65
17. Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov test	68
18. Uji Multikolonieritas	70
19. Hasil Uji Glajser	71
20. Hasil Uji Autokorelasi	73
21. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	74
22. Uji t (Parsial)	76

23. Uji F (Simultan)	78
24. Uji Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Pemikiran.....	31
2 Struktur Organisasi Satpol PP Kabupaten Tegal	52
3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
6 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	69
7 Grafik Norma P-Plot <i>Uji Normalitas</i>	69
8 Grafik Scatterplot Uji heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Balasan Penelitian.....	95
2 Surat Izin Penyebaran Kuesioner	96
3 Kuesioner	97
4 Jawaban Non Responden	102
5 Hasil Uji Validitas Non Responden	106
6 Hasil Uji Reliabilitas Non Responden	112
7 Jawaban Responden	113
8 Hasil Metode Succesive Interval (MSI).....	119
9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	125
10 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	125
11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	128
12 Hasil Uji t.....	128
13 Hasil Uji F.....	129
14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	129
15 Data r tabel	129
16 Data t tabel	131
17 Data F tabel	132
18 Tabel DW.....	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Terlebih dengan kondisi sekarang ini, dimana perubahan dan perkembangan era globalisasi yang begitu cepat menuntut organisasi khususnya instansi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini organisasi sebaiknya dapat mampu memperdayakan dan memenuhi kebutuhan materi maupun rohani pegawainya guna menumbuhkan semangat kerja atau kegairahan kerja agar menjadi tenaga kerja yang handal dan professional serta dapat bersaing secara kompetitif dengan mendorong tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif.

Sama juga halnya dengan instansi pemerintah, Perlu menunjang tenaga kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satunya ialah pegawai. Seorang pegawai membutuhkan dorongan baik dari segi eksternal maupun internalnya. Seperti dorongan eksternal yaitu kenyamanan, keamanan, motivasi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja ataupun dari segi internal tingkat kegairahan kerja dan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawainya (Busro, 2018). Lingkungan kerja pegawai khususnya didalam sebuah instansi merupakan salah satu pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai sebuah tujuan yang positif.

(Purwoko, 2013) mengatakan Aparatur Sipil Negara baik yang berstatus PNS maupun Non PNS adalah bagian dari Lembaga pemerintahan yang

mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan publik kepada Masyarakat luas. Dalam memberikan pelayanan, pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi agar semua pelayanan bisa diberikan secara maksimal namun, dalam kenyataannya menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja harus dengan memperhatikan kondisi pribadi seorang pegawai. Dengan kata lain, instansi harus mempertanggung jawabkan perwujudan moral yang tinggi bagi pegawainya misalnya tidak mengganggu pengembangan sumber daya manusia itu sendiri karena moral pegawai yang tinggi dapat menciptakan semangat kerja yang dimiliki pegawai menjadi positif dan dapat mempercepat terwujudnya tujuan organisasi. Dengan hal tersebut, semangat kerja menjadi kelangsungan hidup internal organisasi/instansi pemerintahan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik, semangat kerja juga dapat dikatakan keseluruhan sikap mental dan emosional terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang mencerminkan sejauh mana pegawai merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi dari pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap kesediaan untuk meningkatkan keterampilan dan konsentrasi kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas secara maksimal. Menurut (Nitisemito, 2020) dalam bukunya menyatakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh faktor ketidakpuasan bekerja seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Selain harus memperhatikan semangat kerja pegawai, instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya dalam aspek terpenuhinya fasilitas sarana dan prasarana pegawai. Dalam penelitian (Muhamad et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang memadai dan baik menciptakan rasa aman akan membuat pegawai dapat bekerja secara optimal.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, instansi juga harus memperhatikan kedisiplinan para pegawainya. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang dalam mematuhi peraturan yang berlaku. apabila disiplin diterapkan dalam individu pegawai akan mendorong kontribusi semangat kerja sehingga akan memberikan dampak positif dalam bekerja, disiplin kerja meliputi aspek absensi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian (Mendonca, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Menunjukkan bahwa aspek absensi yang rendah menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya jika tingkat absensi tinggi menunjukkan bahwa menurunnya semangat kerja para pegawainya.

Selain memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja, motivasi ekstrinsik menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam instansi. Motivasi ekstrinsik mengacu pada aspek imbalan yang diterima oleh individu setelah

melaksanakan pekerjaannya yang berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah serta tunjangan. Penelitian (Cahyani & Mujiati, 2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai. Artinya bahwa semakin instansi mengapresiasi pegawai dan kepuasan dari dorongan luar tersebut maka akan memperoleh semangat kerja yang baik, namun jika hal tersebut tidak terpenuhi maka semangat kerja menurun.

Satpol PP Kabupaten Tegal merupakan salah satu instansi yang mempunyai pegawai non ASN paling banyak dalam bidang memelihara kentrantaman, ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah dalam suatu wilayah. Dalam menjalankan tugas pekerjaannya, tidak luput dari semangat kerja individu yang muncul disetiap kegiatan bekerjanya tidak maksimal dengan tidak terpenuhinya lingkungan kerja yang diterima tidak memadai, hal ini Satpol PP kabupaten tegal sangat memerlukan dukungan yang memadai dengan diharapkannya adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dalam arti membuat pegawai merasa aman dan nyaman. Namun pada kenyataanya sulit terwujud, karena alasan alokasi anggaran terbatas, kecenderungan sarana dan prasarana tidak mendapatkan perhatian khusus membuat pegawai menjadi tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi serta melihat indikator semangat kerja yang yang dikemukakan didalam bukunya (Nitisemito, 2020) yaitu tingkat kerusakan tinggi dan tingkat absensi tinggi. serta penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani & Mujiati, 2019) menunjukan adanya fenomena tentang akibat lingkungan kerja yang kurang terpenuhi yakni

1) pegawai menjadi mangkir kerja 2) masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya 3) masih ada pegawai yang tidak tepat menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan semangat kerja yang dapat ditunjukkan dengan kurangnya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Berikut penilaian Sarana dan Prasarana kantor Satpol PP kabupaten Tegal tahun 2023.

Tabel 1
Penilaian Kondisi Sarana dan Prasarana Satpol PP Kabupaten Tegal Tahun 2023

No	Nama Barang	Jumlah Kerusakan tahun (2023)	kelayakan barang (%)	Keterangan
1	PC & Printer	6	20%	RB
2.	Lemari arsip & meja	8	25%	RB
3	AC & Kipas angin	4	20%	RB
4	Kursi tamu & papan informasi	8	20%	RB
5	Tustel & alat komunikasi telephone	3	10%	RB
6	Bangunan Gedung kantor permanen	1	65%	B
7.	Alat khusus keamanan	4	45%	KB

Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal

Dari tabel 1, menunjukkan bahwa dinas Satpol PP kabupaten tegal masih mengalami masalah tidak terpenuhinya sarana dan prasarana yang rusak namun hingga saat ini belum adanya penggantian sehingga memaksakan barang yang kondisinya rusak masih digunakan seperti meja, lemari arsip, dengan itu untuk menyimpan dokumen ditumpuk dilantai dan menimbulkan ketidaknyamanan

pada pegawai. Masalah lainnya, kondisi komputer dan wifi yang terbatas serta kondisinya lambat saat digunakan ditambah ruangan yang gerah disebabkan kondisi AC yang mati juga mengakibatkan kinerja menjadi terhambat serta *mood* pegawai menjadi jenuh dan emosional untuk berada didalam ruangan kerja. Untuk menghilangkan rasa jenuh, pegawai seringkali melakukan aktivitas dengan keluar ruangan dan terjadinya kemangkiran kerja atau menunda pekerjaan. Hal tersebut mengindikasi bahwa turunnya semangat kerja/kegairahan kerja dialami oleh pegawai Satpol PP kabupaten tegal.

Indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja/kegairahan kerja pegawai Satpol PP kabupaten tegal juga dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 2
Tingkat Absensi Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah pegawai	Tanpa keterangan (2023)	%
1	Januari	57	6	1,05%
2	Februari	57	0	0%
3	Maret	57	2	0,03%
4	April	57	6	1,05%
5	Mei	57	9	1,57%
6	Juni	57	27	4,73%
7	Juli	57	5	0,08%
8	Agustus	57	11	1,92%
9	September	57	20	3,50%
10	Oktober	57	6	1,05%
11	November	57	0	0%
12	Desember	57	10	1,75%

Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal

Dari tabel 2, menunjukkan tingkat absensi tanpa keterangan tahun 2023 mengalami kenaikan disetiap bulan, kenaikan tertinggi pada bulan juni sebesar

4,73%, sedangkan yang terendah pada bulan februari dan November sebesar 0% dan Selanjutnya pada setiap bulannya mengalami naik turun. Hal ini, menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan kurangnya semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai Satpol PP kabupaten tegal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* mengenai variabel independent lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel dependen semangat kerja yaitu yang pertama pada penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad et al., 2022), (Cahyani & Mujiati, 2019) dan (Mendonca, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanura et al., 2021) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja oleh (Oktaviani Ema et al., 2023), (Jufri et al., 2020), dan (Ramdhani & Adiwati, 2023) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riesata & Pancasasti, 2021) yang menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Kemudian penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja yang dilakukan oleh (Samba et al., 2023), (Ferdiana

et al., 2023), dan (Ambarita et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra, A. P., 2020) bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Dari permasalahan dan fenomena diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap penelitian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal?
3. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal?

4. Apakah Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kedepannya sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal untuk melakukan evaluasi Kinerja para Pegawainya.

b. Bagi Universitas Pancasakti Tegal

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dikemudian hari sebagai acuan atau bahan referensi bagi mahasiswa/i Universitas Pancasakti Tegal yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325). Sedangkan menurut Nitisemito, (2020:160) Semangat Kerja melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Disimpulkan semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas pekerjaan dengan lebih baik.

b. Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja

Mengukur semangat kerja pegawai merupakan Langkah penting dalam memahami tingkat keterlibatan dan motivasi pegawai ditempat

kerjanya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi pasti memberikan keuntungan atau dampak positif pada organisasi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada organisasi.

Menurut Nitisemito dalam bukunya (Putra et al., 2022:14) menyebutkan bahwa faktor-faktor pengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam melakukan pekerjaan ditempat kerjanya. Hal ini bisa terjadi karena izin, sakit, kecelakaan atau ada keperluan pribadi sehingga meninggalkan pekerjaannya. Hal yang tidak dihitung sebagai Absensi ialah cuti yang sah libur, pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama mengacu pada keinginan atau kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau tim dalam mencapai tujuan Bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan rekan kerja untuk membantu diantara rekan kerjanya sehubungan dengan tugas dan terlihat aktif dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana pegawai puas dengan pekerjaan mereka, atau dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan

pekerjaannya hal ini dipengaruhi dari lingkungan kerja, keadilan, kompensasi dan pengembangan.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai merujuk pada tingkat kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap aturan, norma dan tugas-tugas yang berlaku dilingkungan kerja atau didalam organisasi.

Dari pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pengukuran semangat kerja diatas sangat mempengaruhi Besar atau kecilnya semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja pegawai tinggi bukanlah menjadi masalah bagi organisasi tetapi jika semangat kerja pegawai menurun atau pada tingkat yang rendah maka akan merugikan bagi organisasi sehingga organisasi harus menimbang atau berbenah agar semangat kerja pegawai harus terus seimbang dan terjaga.

c. Meningkatkan Semangat Kerja

Meningkatkan semangat kerja pegawai merupakan tujuan penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Yang harus dilakukan organisasi agar semangat kerja terus stabil yaitu adanya pembinaan pegawai yang dilakukan secara terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja tinggi dan penuh gairah. Menurut Nitisemito, (2020:170) cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap organisasi penting untuk memberikan gaji yang cukup agar dapat memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dengan gaji yang diberikan tersebut, maka akan mampu memberikan semangat kerja pada pegawainya.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani yaitu menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan rekan kerjanya.

3. Menciptakan suasana santai

Menciptakan suasana santai ialah strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai. Organisasi menciptakan ruang atau sudut istirahat yang nyaman dimana pegawai dapat bersantai sejenak, beristirahat atau rekreasi Bersama-sama.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Organisasi yang baik biasanya mempunyai pegawai yang ahli dengan hasil kerjanya yang dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu, organisasi akan cepat maju sehingga pegawai seperti itu harus diapresiasi guna mendapatkan pengakuan

didalam organisasi serta menumbuhkan semangat kerja yang terus meningkat.

5. Tempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat

Artinya bahwa setiap perusahaan dalam menempatkan karyawan harus dalam posisi yang sesuai dengan kemampuan, minat dan keahlian karyawan guna mereka mengerjakan pekerjaannya senang dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja pegawai akan tumbuh jika mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya jika mereka tidak dapat mempunyai harapan untuk maju dalam organisasi, maka semangat kerjanya lama-kelamaan akan menurun.

7. Perasaan aman dan masa depan

Karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi jika mereka memiliki perasaan yang aman terhadap masa depan profesi mereka, dengan menjamin para karyawan biasanya perusahaan menjaga kestabilan modal guna untuk mengadakan program pensiun.

8. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Loyalitas para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab dan dapat menciptakan semangat kerja.

9. Pegawai perlu juga diajak berunding

Didalam mengelola organisasi yang baik, jika para pegawai merasa diajak berunding, kenyataannya mereka akan merasa ikut bertanggungjawab, dengan itu kegairahan bekerja mereka tinggi.

10. Pemberian insentif yang terarah

Sistem insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja. Dengan pemberian insentif ini diharapkan agar pegawai loyalitas terhadap organisasi.

11. Fasilitas yang menyenangkan

organisasi harus menyediakan fasilitas yang menyenangkan guna meningkatkan semangat kerja para karyawannya, apabila organisasi tidak memadai fasilitas kerja karyawan, maka karyawan akan menimbulkan masalah untuk menyelesaikan pekerjaannya hal ini timbul rasa sungkan untuk bekerja.

d. Dimensi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito, (2020:161), Dimensi semangat kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja rendah
2. Tingkat absensi yang naik
3. Tingkat perpindahan tinggi
4. Kegelisahan dimana-mana
5. Tingkat kerusakan tinggi

e. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja sangat penting diketahui dalam suatu perusahaan, karena petunjuk tersebut dapat dinilai apakah semangat kerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Nitisemito, (2020:161), Indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan

Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan ialah bagaimana seorang karyawan bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja. Bagaimana seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integritas.

2. Kehadiran

Kehadiran Pegawai adalah salah satu aspek penting dalam menunjukkan profesionalisme di tempat kerja.

3. Loyalitas

Loyalitas di tempat kerja mengacu pada kesetiaan dan komitmen yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

4. Suasana Kerja

Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan semangat kerja pegawai.

5. Kerusakan Sarana dan Prasarana kerja

Kerusakan sarana dan prasarana menjadi masalah yang dapat menimbulkan turunnya semangat kerja karena jika kerusakan penunjang pekerjaan menyebabkan pegawai malas untuk melakukan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2020:183) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Sedangkan menurut Afandi, (2018:66) Definisi Lingkungan merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari definisi lingkungan kerja menurut ahli maka dapat disimpulkan bahwa, Banyak organisasi yang tidak memperhatikan lingkungan kerja, namun dengan lingkungan kerja yang baik akan memunculkan dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, seperti mendengarkan musik merdu yang mungkin terdengar sepele, namun sebenarnya berdampak signifikan terhadap efisien dan efektif dalam penyelesaian tugas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018:66) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja secara umum terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai yang meliputi ;

- a. Rencana Ruang Kerja
- b. Rencana Pekerjaan
- c. Kondisi Lingkungan Pekerjaan
- d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *acoustical Privacy*

2. Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi semangat kerja pegawai meliputi ;

- a. Pekerjaan yang berlebihan
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Frustrasi
- d. Perubahan dalam segala bentuk
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

c. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja, Menurut Afandi, (2018:71) yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Suara
4. Udara

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja, Menurut Afandi, (2018:71) yaitu:

1. Penerangan tempat kerja

Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

2. Dekorasi

Dekorasi tempat kerja dapat berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, produktif, dan menginspirasi.

3. Kebisingan

Suara yang terus-menerus mungkin menimbulkan kebisingan sehingga kebisingan tersebut dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4. Suhu Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan sebab pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan dari para pegawai.

5. Kelembapan Udara

Kelembapan udara di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas Pegawai.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018;12) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2023:86) mengatakan bahwa disiplin ialah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dari penjelasan menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang agar dapat

taat dan patuh terhadap peraturan atau norma yang dibuat disuatu organisasi.

b. Tujuan disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien artinya setiap individu dan tim diusahakan untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Menurut Afandi, (2018:12) Tujuan disiplin kerja untuk mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, Kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai artinya bahwa sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

c. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Afandi, (2018:21) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu
2. Tanggung jawab

d. Indikator Disiplin kerja

Indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Afandi, (2018:21) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan waktu secara efektif

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang tersedia untuk aktivitas lain dan dapat diukur dengan penggunaan waktu efektif dan tidak mangkir dalam bekerja.

2. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Sikap yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepada dirinya.

3. Mematuhi semua peraturan instansi

4. Membuat laporan kerja harian

4. Motivasi Ekstrinsik

a. Definisi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Bangun, (2012:313) Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018:283) Motivasi Ekstrinsik ialah Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang dan selanjutnya mendorong seseorang tersebut untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat motivasi dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu Tindakan atau mencapai suatu tujuan yang berupa hadiah, pujian, hukuman, atau faktor-faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi perilaku seseorang.

b. Faktor-faktor Motivasi Ekstrinsik

Faktor motivasi ekstrinsik berperan penting dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu, namun perlu diketahui bahwa motivasi ekstrinsik biasanya bersifat sementara dan tidak selalu memelihara motivasi jangka Panjang. Menurut Sutrisno, (2023:118) faktor motivasi ekstrinsik timbul karena adanya pengaruh eksternal dari luar diri seseorang. Beberapa faktor motivasi eksternal yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggungjawab
6. Peraturan yang fleksibel

c. Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Menurut teori Frederick Harzberg Dalam (Ansory & Indrasari, (2018:287) dimensi Motivasi Ekstrinsik yaitu:

1. Faktor Pemeliharaan

d. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut teori Frederick Herzberg Dalam (Ansory & Indrasari, (2018:287) Indikator Motivasi Ekstrinsik yaitu:

1. Keamanan kerja
2. Fasilitas kerja
3. Hubungan kerja
4. Gaji

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi referensi untuk mendukung penelitian ini, berupa jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	(Ambarita et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent motivasi internal, motivasi eksternal dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru SMA Free Methodist Medan	Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu motivasi ekstrinsik atau eksternal, kemudian kesamaan pada variabel dependen semangat kerja. Perbedaan: Adanya penambahan variabel independent lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2.	Cahyani dan Mujiati, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun secara simultan Lingkungan	Persamaan: Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
		Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Taman Sastra	Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Berpengaruh positif terhadap semangat Kerja Guru SMP Tamansastra	dan variabel dependen yaitu semangat kerja Perbedaan: Terdapat variabel independent yang berbeda yaitu variabel motivasi ekstrinsik dan Disiplin kerja
3.	Jufri et al., (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Kesehatan	Hasil Penelitian menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan	Persamaan: Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja Perbedaan: Terdapat penambahan variabel independen Motivasi ekstrinsik.
4.	Hanura et al., (2021)	Analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja Terhadap semangat kerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian.	Hasil Penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, namun lingkungan kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja	Persamaan: Terdapat Variabel independent yang sama yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel dependen sama yaitu semangat kerja. Perbedaan: Variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik
5.	Yuta Maria Susana Mendonca, (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten kepulauan Lambata	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai	Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu semangat kerja. Perbedaan: Adanya penambahan variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik.

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
6.	Muhamad et al., (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Terikat baik secara parsial maupun simultan	<p>Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu disiplin kerja serta variabel dependen yaitu semangat kerja.</p> <p>Perbedaan: Terdapat penambahan variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik.</p>
7.	(Riesata & Pancasasti, 2021)	Penempatan Dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent Penempatan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, namun variabel independent disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja dan Hasil uji mediasi menunjukkan semangat kerja hanya menjadi intervening antara penempatan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu disiplin kerja.</p> <p>Perbedaan: Adanya penambahan variabel independent lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik serta tidak adanya variabel intervening pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti.</p>
8.	(Ferdiana et al., 2023)	Implementasi system remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Sukabumi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel remunerasi dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KP Sukabumi.	<p>Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu motivasi ekstrinsik dan variabel dependen yaitu semangat kerja</p> <p>Perbedaan: Adanya penambahan variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.</p>

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
9.	Oktaviani Ema et al., (2023)	pengaruh kepemimpinan karismatik, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap semangat kerja pegawai Lpd Kecamatan Tampaksiring	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja.	<p>Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu semangat kerja.</p> <p>Perbedaan: Terdapat variabel independen yang berbeda yaitu motivasi ekstrinsik.</p>
10.	Samba et al., (2023)	pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap semangat kerja Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial dan simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat	<p>Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu motivasi ekstrinsik serta variabel dependen yaitu semangat kerja.</p> <p>Perbedaan: Terdapat penambahan variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja</p>
11.	(Putra, A. P., 2020)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komunikasi internal Terhadap Semangat Kerja Pegawai DINas Perhubungan Kota Medan Bidang Perparkiran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent motivasi intrinsik dan komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, namun variabel motivasi ekstrinsik secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dinas perhubungan medan	<p>Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu motivasi ekstrinsik serta kesamaan pada variabel dependen yaitu semangat kerja.</p> <p>Perbedaan: Adanya penambahan variabel independent lingkungan kerja dan disiplin kerja.</p>

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
12.	(Ramdhani & Adiwati, 2023)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan divisi jasa pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja.	Persamaan: Terdapat variabel independent yang sama yaitu variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen yang sama yaitu Semangat kerja. Perbedaan: Adanya penambahan variabel independent yaitu variabel motivasi ekstrinsik.

Sumber: Jurnal Penelitian

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Dalam menjalankan kegiatan aktivitas pekerjaannya. Agar sebuah tujuan tercapai, instansi harus bisa menghitung segala hal atau proses keefesiensian pekerjaan secara jeli atau cermat Afandi, (2018). Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan rasa senang dan gembira. Jika, lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat pegawai lesu tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Terkait dengan indikator yang lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi, (2018) bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting karena dengan adanya lingkungan kerja yang

baik maka juga akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja seorang pegawai.

Hal ini didukung dengan Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Muhamad et al., 2022) menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dalam penelitian ini diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

Ketika seseorang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka cenderung lebih teratur dalam menjalankan pekerjaannya seperti mematuhi jadwal kerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Sedangkan Ketika seseorang tidak dapat mengatur dirinya untuk disiplin maka dapat digambarkan bahwa seseorang tersebut tidak memiliki kegairahan dalam melakukan pekerjaannya Afandi, (2018). Hal ini instansi harus tegas dalam menyikapi kedisiplinan pegawainya agar dapat mendorong semangat kerja dan gairah kerja serta terwujudnya tujuan sebuah organisasi.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mendonca, 2022) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dalam penelitian ini disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap semangat kerja.

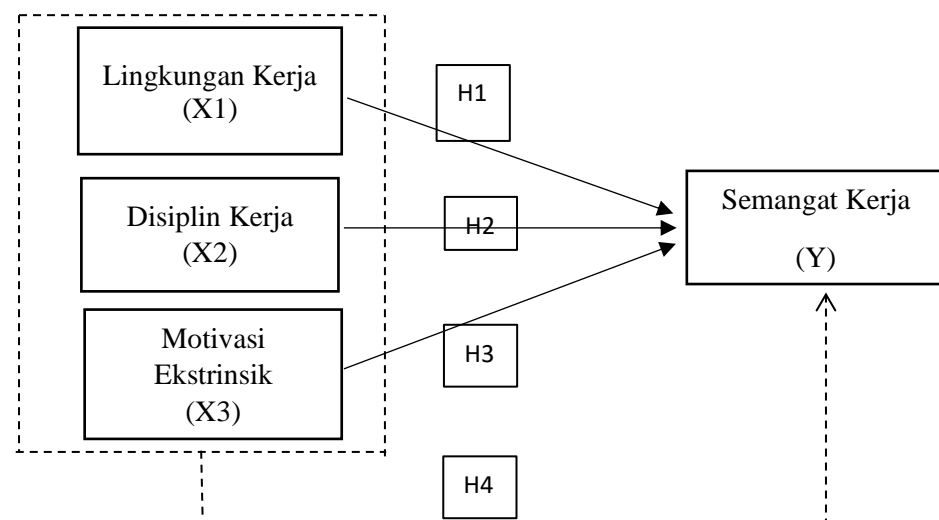
3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Semangat Kerja

Motivasi ekstrinsik berguna untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya Motivasi ekstrinsik ini

diharapkan para pegawai lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya (Ansory & Indrasari, 2018). Motivasi ekstrinsik ini juga dapat dicontohkan seperti imbalan, balasjasa, pengakuan atau hukuman. Dengan adanya balas jasa maupun imbalan yang tinggi maka akan mewujudkan semangat kerja namun sebaliknya jika imbalan atau balas jasa rendah akan menimbulkan masalah pada organisasi karena pegawai merasa tidak memiliki kepuasan dalam bekerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani & Mujiati, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dalam penelitian ini variabel motivasi ekstrinsik diduga berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian pada hubungan setiap variabel independent terhadap variabel dependen diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran secara konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis ini adalah:

1. H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.
2. H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.
3. H₃ : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.
4. H₄ : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2022:7) Kuantitatif dapat dikatakan penelitian yang dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan didalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari subjek/objek yang mempunyai kuantitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2022:39). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal dengan jumlah 137 pegawai.

Tabel 4
Populasi

NO	Jabatan	Jumlah
1.	PNS	80 pegawai
2.	PTT	33 pegawai
3.	THL	24 pegawai
Jumlah		137 pegawai

Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal Tahun 2023

2. Sampel

Sampel ialah Sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono, (2022:81). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling* dengan kriteria:

- a. Personel Polisi Pamong Praja Kabupaten tegal yang berstatus Non PNS yaitu PTT dan THL berjumlah 57 Pegawai

Tabel 5
Sampel

NO	Jenis Pengawai	Jumlah
1	PTT	33 pegawai
2	THL	24 pegawai
Jumlah		57 pegawai

Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal tahun 2023

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

1. Semangat Kerja (Y)

Menurut (Nitisemito, 2020:160) Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Disimpulkan semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas pekerjaan dengan lebih baik.

2. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Afandi, (2018:66) Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, dan memadai tidaknya sarana prasarana kerja.

3. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Afandi, (2018;12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Motivasi Ekstrinsik (X3)

Menurut Ansory & Indrasari, (2018:283) Motivasi Ekstrinsik ialah Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang dan selanjutnya mendorong seseorang tersebut untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat motivasi dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No.item	Skala	Sumber
Semangat Kerja (Y)	a. produktivitas kerja rendah	1. Professionalisme	1,2	Ordinal	Nitisemito, (2020:161)
	b. Tingkat absensi yang naik	2. Kehadiran	3,4		
	c. Tingkat Perpindahan yang tinggi	3. Loyalitas	5,6		
	d. Kegelisahan dimana-mana	4. Suasana Kerja	7,8		
	e. Tingkat Kerusakan tinggi	5. Kerusakan sarana dan prasarana kerja	9,10		
Lingkungan Kerja (X1)	a. Pencahayaan	1. penerangan tempat kerja	1,2	Ordinal	Afandi, (2018:71)
	b. Warna	2. Dekorasi	3,4		
	c. Suara	3. Kebisingan	5,6		
	d. Udara	4. Suhu udara	7,8		
		5. Kelembapan udara	9,10		
Disiplin Kerja (X2)	a. Ketaatan waktu	1. Penggunaan waktu secara efektif	1,2,3,4	Ordinal	Afandi, (2018;21)
		2. Tidak pernah mangkir/tidak kerja	5,6		
	b. Tanggungjawab	3. Mematuhi semua peraturan organisasi	7,8		

		4. Membuat laporan kerja harian	9,10		
Motivasi Ekstrinsik (X3)	a. Faktor Pemeliharaan	1. Keamanan Kerja	1,2	Ordinal	(Ansory & Indrasari, 2018:287)
		2. Fasilitas Kerja	3,4,5,6		
		3. hubungan kerja	7,8		
		4. Gaji	9,10		

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini,yaitu:

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2022:240) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

2. Wawancara

Memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan cara tanya jawab, wawancara dilakukan antara peneliti dan narasumber atau responden

3. Kuesioner

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono, (2022:142) Kuesioner ialah Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*. Dengan jawaban dari setiap responden diberi skor 1-5 katagori yang berbeda yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2022)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono, (2022:267) mengemukakan bahwa “validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”. Teknik uji yang digunakan adalah Teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2022:267) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah responden

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$: Jumlah skor butir

$\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$: Jumlah skor total

ΣY^2 : Jumlah skor total kuadrat

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing pertanyaan. Butir pertanyaan dikatakan valid atau sah jika $r_{hitung} >$ daripada r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Ghazali, (2018:45). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > lebih dari 0,70 maka dikatakan reliabel.

F. Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini, Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147). Penyajian data analisis deskriptif dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan rata-rata, persentase dan standar deviasi.

2. Metode Successive Interval (MSI)

Analisis method of successive interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of*

successive interval (MSI), Langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
- b. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5, dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table densitas)
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki disitribusi normal. Perlu diperhatikan bahwa uji t dan uji F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak tercapai maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018:161).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Ghozali, (2018:107).

Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent. Jika antar variabel-variabel independent ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolinearitas

dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau variabel independent.

- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya. (2) *variance factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *dependen* dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat koliniearitas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *tolerance* = 10 sama dengan tingkat koloniaritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika

berbeda disebut Heterokedastisitas. Dan model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas Ghozali, (2018:137).

Cara yang dapat dilakukan dalam uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *studentized*. Dan dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang (menyempit), teratur (bergelombang), melebar maka heteroskedastisitas, mengindikasikan telah kemudian terjadi.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Apabila terjadi korelasi antara kedua waktu tersebut, maka terjadi problem

autokorelasi (Ghozali, 2018:111). Ada beberapa cara untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi, diantaranya yaitu uji *Durbin-waston (DW Test)*, uji *Lagrange Multiplier (LM Test)*, uji *Statistics Q: Box-pierce* dan *Ljung Box*, dan dengan *Run Test*. Penelitian ini akan digunakan DW test untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP kabupaten Tegal. Tujuannya untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X. Persamaan yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2018:248) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Ekstrinsik

β = Koefisien Regresi

E = Tingkat Kesalahan

5. Uji Hipotesis

Metode uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan nilai signifikansi dari setiap variabel Independen secara individual Terhadap variabel terikat (Ghozali, (2018:98). Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya Lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya Lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

- b) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_2 \neq 0$, artinya Disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

- c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_3 = 0$, artinya Motivasi Ekstrinsik tidak terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_3 \neq 0$, artinya Motivasi Ekstrinsik terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

3) Kaidah pengujian

Jika- $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka ada perbedaan atau H_0 diterima.

Jika- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tidak ada perbedaan atau H_0 ditolak.

4) Kesimpulan: H_0 ditolak atau diterima**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali (2018:98)).

1) Uji hipotesisnya adalah

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ yang artinya Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi ekstrinsik tidak terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN.

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ yang artinya Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi ekstrinsik terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja pegawai non ASN

2) Kriteria Uji:

a) Jika nilai $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika nilai $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kriteria pengujian hipotesis:

a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi ekstrinsik terhadap variabel Semangat kerja.

b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi ekstrinsik terhadap variabel Semangat kerja.

3) Nilai F_{hitung} dapat dicari menggunakan rumus:

$$\frac{JK_{reg}/K}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

6. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Metode Koefisien determinasi atau (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi