

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Deskripsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal

Polisi pamong praja ialah anggota Satpol PP sebagai aparat pemerintah dalam penegakan perda dan perkada, penyelenggaraan dan penertiban umum dan ketentraman serta penyelenggara perlindungan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat daerah dalam urusan pemerintah yang memiliki kedudukan dan bertanggungjawab kepada kepala daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah pada pasal 225 ayat 1 disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakan perda dan perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Satpol PP Kabupaten Tegal bertugas menjaga ketertiban umum dan penegakan perda di 18 kecamatan. Seluruh personel Satpol PP Kabupaten Tegal terbagi dalam tiga bidang kerja antara lain Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah, Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum, dan Bidang Perlindungan Masyarakat dan Pemadam Kebakaran. Berikut penjelasan tentang fungsi, wewenang dan kewajiban Satpol PP:

a. Fungsi

- 1) Penyusunan program penegakan perda dan perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggara perlindungan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- 3) Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan perkada, penyelenggara ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait;
- 4) Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum atas pelaksanaan perda dan perkada; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Wewenang

- 1) Melakukan Tindakan penertiban nonyustisial terhadap masyarakat, aparatur, dan badan hukum yang melakukan pelanggaran atas perda dan perbub;
- 2) Menindak warga masyarakat, aparatur, dan badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;

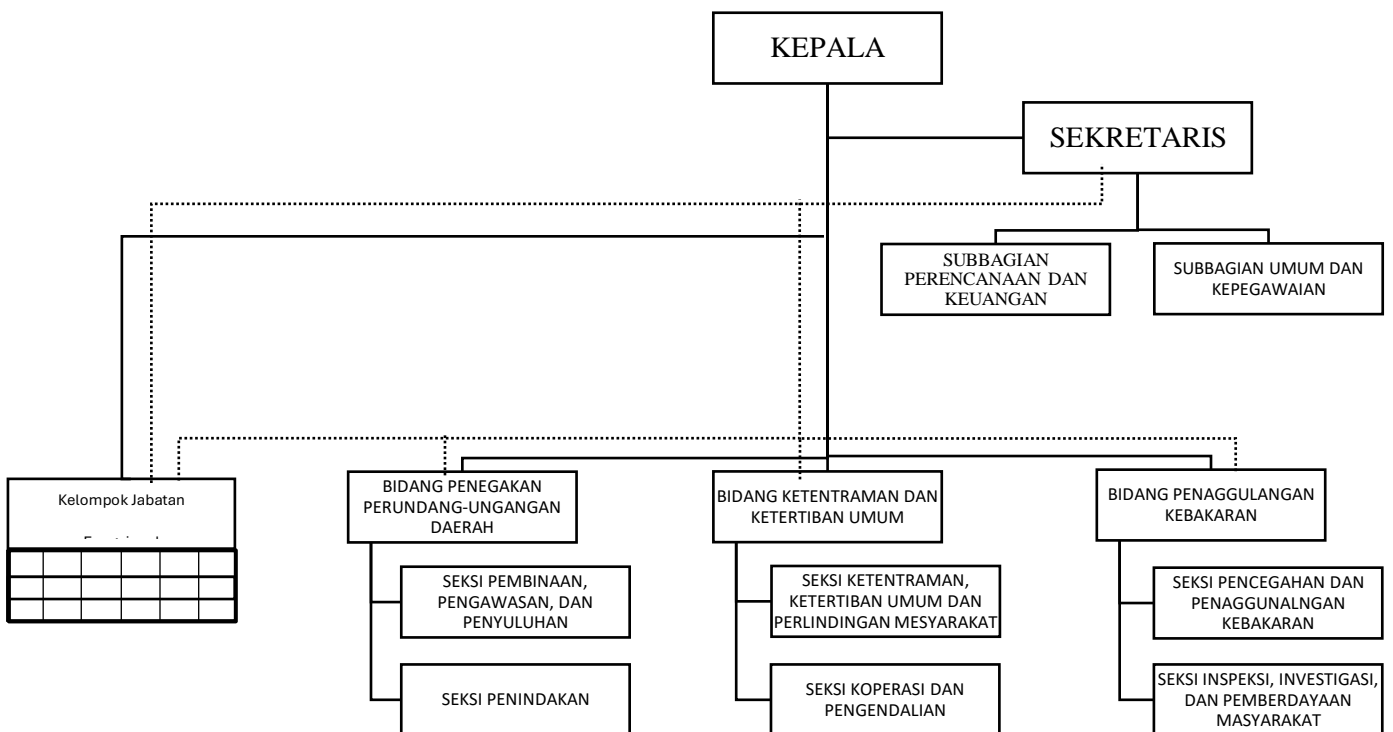
- 3) Memfasilitasi dan memperdayakan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- 4) Melakukan Tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, dan badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas perda dan perbub;
- 5) Melakukan Tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, dan badan hukum yang melakukan pelanggaran atas perda dan perbub.

c. Kewajiban

- 1) Menjunjung tinggi norma hukum, hak asasi manusia dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang dimasyarakat;
- 2) Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik polisi pamong praja;
- 3) Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- 4) Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana; dan
- 5) Menyerahkan kepada penyidik pegawai negeri sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap perda atau perbub.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan alat dalam mencapai tujuan atas dasar Kerjasama, dalam mencapai tujuan juga dibutuhkan hubungan yang baik antar rekan kerja dalam penentuan pemberian tugas dan tanggungjawab. Supaya Satpol PP Kabupaten Tegal dalam menjalankan tugas diperlukan penyusunan suatu struktur agar antar bagian satu dengan bagian yang lain dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Adapun struktur organisasi Satpol PP Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut:



Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal

Gambar 2
Struktur Organisasi Satpol PP Kabupaten Tegal

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

a. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja

Kepala Satpol PP mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan wajib bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan ketentraman dan ketertiban umum dan sub kebakaran. Selain itu Kepala Satpol PP memiliki tugas lain seperti:

- 1) Merumuskan dan menetapkan kebijakan terkait fungsi dari Polisi Pamong Praja;
- 2) Melaksanakan koordinasi terkait dengan Perda, Perbub dan keputusan Bupati;
- 3) Melaksanakan pembinaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap masyarakat, aparatur atau badan hukum;
- 4) Membina, mengarahkan, mengevaluasi pelaksanaan penegakkan peraturan Daerah, peraturan Bupati, dan keputusan Bupati;
- 5) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada Bupati dalam pelaksanaan sebagai urusan pemerintahan sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan, pembinaan, pengawasan, pengkoordinasian administrasi urusan program, keuangan, umum dan kepegawaian, serta pelaksanaan tugas setiap unit organisasi Satpol PP.

c. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

Merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas dan mengontrol urusan administrasi keuangan pada Satpol PP.

d. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengawasi, membagi tugas dan membuat laporan tentang pengelolaan urusan ketata usaha, administrasi dan pembinaan kepegawaian, kehumasan, dan penyediaan sarana perlengkapan, pembekalan, pemeliharaan asset pada Satpol PP.

e. Bidang Penegakan Peraturan Daerah

Bidang Penegakan Peraturan Daerah mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan kegiatan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan serta penyelidikan dan penyidikan. Bidang Penegakan Peraturan Daerah membawahi Seksi Pembinaan dan Penyukuhan, serta Seksi Penindakan.

1) Seksi Pembinaan dan Penyuluhan

Mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pembinaan, dan penyuluhan.

2) Seksi Penindakan

Mempunyai tugas pokok perencanaan, berkoordinasi dan melaksanakan penindakan atas pelanggaran perda dan perbub yang dilakukan.

f. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum

Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum masyarakat mempunyai tugas pokok merencanakan, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan operasi dan pengendalian serta kerja sama pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

1) Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat

Mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan menjaga ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.

2) Seksi Pengendalian dan Operasi

Mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan

melaporkan kegiatan operasi dan pengendalian peningkatan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

g. Bidang Pemadam Kebakaran

Mempunyai tugas pokok merencanakan, Menyusun dan mengevaluasi penyelenggaraan pencegahan dan pengendalian bahaya kebakaran.

1) Seksi Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran

Mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

3. Deskripsi Responden

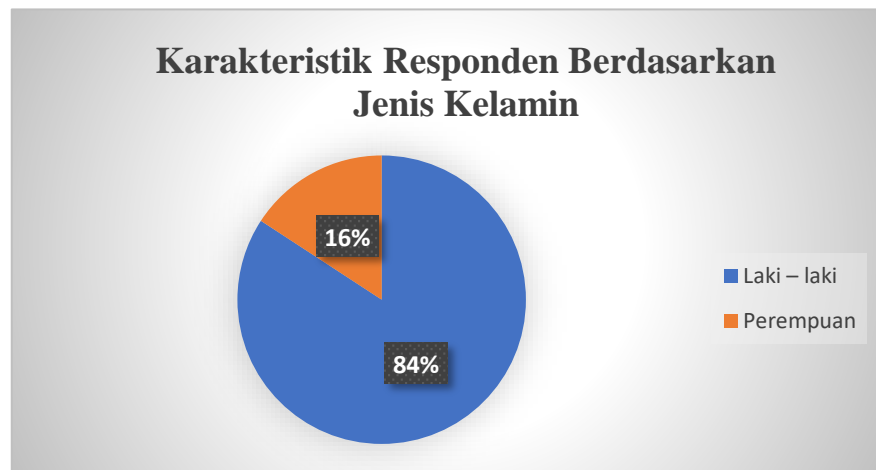
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, untuk membedakan responden laki-laki dan Perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dan gambar grafik pie dibawah ini:

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	48	84%
Perempuan	9	16%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS'22



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS'22

Gambar 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 8 dan gambar 3 diatas, hasil responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki persentase 84%, sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan sebesar 16%. Sehingga menunjukkan jumlah pegawai Laki-laki di Satpol PP Kabupaten Tegal lebih Banyak.

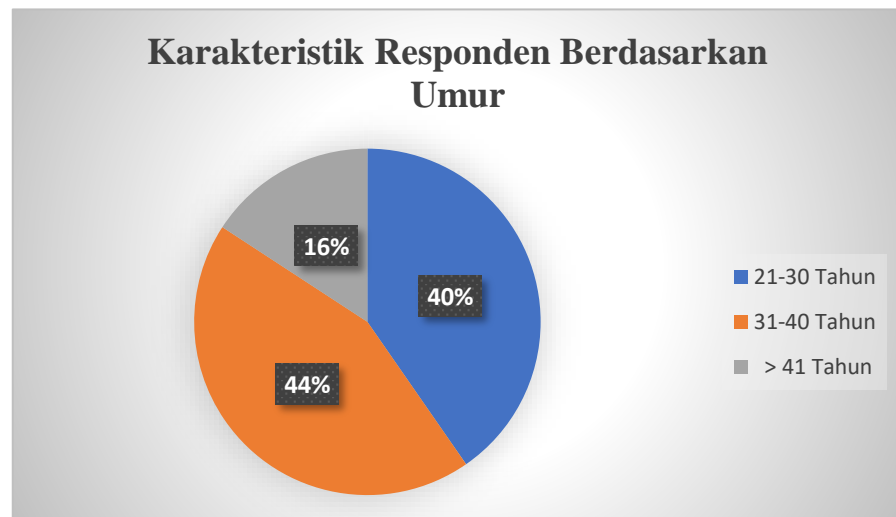
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kriteria responden berdasarkan umur dibagi dalam tiga katagori, dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini:

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21-30 Tahun	23	40%
2	31-40 Tahun	25	44%
3	> 41 Tahun	9	16%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS'22



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS'22

Gambar 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel 9 dan gambar 4 diatas, menunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan umur di rentang 21-30 tahun berjumlah 23 orang (40%) dari total responden. Responden berumur 31-40 tahun berjumlah 25 orang (44%), untuk umur diatas 41 tahun berjumlah 9 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur didominasi oleh pegawai yang memiliki rentang umur 31-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kriteria responden berdasarkan tingkat Pendidikan dibagi dalam tiga katagori yaitu SMA, Diploma dan Strata 1. Jumlah responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini:

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK/MA	46	81%
2	D1/D2/D3	3	5%
3	S1	8	14%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS'22



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS'22

Gambar 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel 10 dan gambar 5 diatas, menunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 46 orang (81%), tingkat Pendidikan D1/D2/D3 berjumlah 3 orang (5%) dan tingkat Pendidikan S1 berjumlah 8 Orang (14%). Hal ini Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMA/ SMK/ MA sebesar 81%.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung keakuratan pernyataan yang akan diberikan kepada responden dalam suatu kuesioner. Ketentuan uji validitas memiliki makna apabila koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} dan taraf signifikan sebesar 0,05. Untuk keperluan uji validitas dalam penelitian ini digunakan 30 responden. Dengan $df = (n-2)$, $df = 30-2 = 28$ maka dapat diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner variabel semangat kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Data sebaran kuesioner variabel semangat kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya dengan syarat perbandingan yaitu nilai $r_{\text{hitung}} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$ sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	sig	Keterangan
1	0,819	0,361	0,000	Valid
2	0,732	0,361	0,000	Valid
3	0,772	0,361	0,000	Valid
4	0,819	0,361	0,000	Valid
5	0,693	0,361	0,000	Valid
6	0,687	0,361	0,000	Valid
7	0,587	0,361	0,001	Valid
8	0,662	0,361	0,000	Valid
9	0,594	0,361	0,001	Valid
10	0,582	0,361	0,001	Valid

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 11 diatas, maka data pada 10 butir pernyataan variabel semangat kerja dinyatakan valid. Hal ini terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item memiliki nilai r_{hitung} (0,819; 0,732; 0,772; 0,819; 0,693; 0,687; 0,587; 0,662; 0,594; 0,582) $>$ r_{tabel} (0,361). Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel semangat kerja adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Data sebaran kuesioner variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya dengan syarat perbandingan yaitu nilai r_{hitung} $>$ nilai r_{tabel} sebagai berikut:

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,683	0,361	0,000	Valid
2	0,687	0,361	0,000	Valid
3	0,699	0,361	0,000	Valid
4	0,733	0,361	0,000	Valid
5	0,760	0,361	0,000	Valid
6	0,534	0,361	0,002	Valid
7	0,610	0,361	0,000	Valid
8	0,588	0,361	0,001	Valid
9	0,642	0,361	0,000	Valid
10	0,824	0,361	0,000	Valid

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka data pada 10 butir pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hal ini terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item memiliki nilai r_{hitung} (0,683; 0,687; 0,699; 0,733; 0,760; 0,534; 0,610; 0,588;

0,642; 0,824) > r_{tabel} (0,361). Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel lingkungan kerja adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Data sebaran kuesioner variabel disiplin kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya dengan syarat perbandingan yaitu nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} sebagai berikut:

Tabel 13
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,769	0,361	0,000	Valid
2	0,669	0,361	0,000	Valid
3	0,785	0,361	0,000	Valid
4	0,524	0,361	0,003	Valid
5	0,630	0,361	0,000	Valid
6	0,638	0,361	0,000	Valid
7	0,702	0,361	0,000	Valid
8	0,637	0,361	0,000	Valid
9	0,640	0,361	0,000	Valid
10	0,741	0,361	0,000	Valid

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 13 diatas, maka data pada 10 butir pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Hal ini terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item memiliki nilai r_{hitung} (0,769; 0,669; 0,785; 0,524; 0,630; 0,638; 0,702; 0,637; 0,640; 0,741) > r_{tabel} (0,361). Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel disiplin kerja adalah valid.

d. Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik

Data sebaran kuesioner variabel motivasi ekstrinsik yang terdiri dari 10 butir pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya dengan syarat perbandingan yaitu nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ sebagai berikut:

Tabel 14
Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X3)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,731	0,361	0,000	Valid
2	0,673	0,361	0,000	Valid
3	0,743	0,361	0,000	Valid
4	0,675	0,361	0,000	Valid
5	0,768	0,361	0,000	Valid
6	0,747	0,361	0,000	Valid
7	0,809	0,361	0,000	Valid
8	0,717	0,361	0,000	Valid
9	0,713	0,361	0,000	Valid
10	0,786	0,361	0,000	Valid

Sumber data; Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka data pada 10 butir pernyataan variabel motivasi ekstrinsik dinyatakan valid. Hal ini terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item memiliki nilai r_{hitung} (0,731; 0,673; 0,743; 0,675; 0,768; 0,747; 0,809; 0,717; 0,713; 0,786) $> r_{tabel}$ (0,361). Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel motivasi ekstrinsik adalah valid.

2. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ialah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Ghozali, (2018:45). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach alpha* dari masing-masing

instrument dalam satu variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,70$. Dikatakan reliabel jika nilai *r* yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari *r alpha* tabel. Dengan bantuan SPSS Versi 22, maka diperoleh hasil berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,878	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,863	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,861	0,70	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,901	0,70	Reliabel

Sumber data; Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat diketahui dari output variabel Semangat kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,878 > 0,70$ yang artinya bahwa variabel semangat kerja dikatakan reliabel. Untuk variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,863 > 0,70$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel. Untuk variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,861 > 0,70$ yang artinya bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel. Untuk variabel motivasi ekstrinsik (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha $0,901 > 0,70$ yang artinya bahwa variabel motivasi ekstrinsik dikatakan reliabel. Sehingga seluruh kuesioner dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif yaitu alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana yang dimaksudkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2022:147).

Tabel 16
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA (X1)	57	32	48	39,16	3,981
DISIPLIN KERJA (X2)	57	27	50	40,68	5,022
MOTIVASI EKSTRINSIK (X3)	57	10	50	38,51	6,144
SEMANGAT KERJA (Y)	57	31	50	40,25	4,741
Valid N (listwise)	57				

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 16 diatas, maka dapat dijelaskan hasil mengenai analisis statistik sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja, memiliki nilai minimum sebesar 32 yang terdapat pada Satpol PP kabupaten Tegal. Lingkungan kerja memiliki nilai maksimum sebesar 48. Nilai rata-rata (Mean) 39,16. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 3,981. Yang artinya nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean yang berarti data penyebaran nilainya merata.

b. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa Disiplin kerja, memiliki nilai minimum sebesar 27 yang terdapat pada Satpol PP kabupaten Tegal. Disiplin kerja memiliki nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata (Mean) 40,68. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 5,022. Yang artinya nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean yang berarti data penyebaran nilainya merata.

c. Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Ekstrinsik, memiliki nilai minimum sebesar 10 yang terdapat pada Satpol PP kabupaten Tegal. Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata (Mean) 38,51. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 6,144. Yang artinya nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean yang berarti data penyebaran nilainya merata.

d. Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja, memiliki nilai minimum sebesar 31 yang terdapat pada Satpol PP kabupaten Tegal. Semangat kerja memiliki nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata (Mean) 40,25. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 4,741. Yang artinya

nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean yang berarti data penyebaran nilainya merata.

2. Transformasi data Ordinal Menjadi Interval (MSI)

Dalam penelitian ini digunakan instrument sebagai pengumpulan data dan kuesioner yang digunakan adalah *skala likert*, sehingga data atas variabel independent dan dependen berskala ordinal. Untuk memenuhi pemodelan regresi, dilakukan transformasi data dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI). Setelah diperoleh hasil transformasi data ordinal menjadi data interval tersebut, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk model regresi. Perhitungan transformasi data skor hasil kuesioner seluruh variabel menggunakan software MS.Excel for Windows, Adapun hasilnya terdapat dalam lampiran skripsi ini.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki disitribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistik dan analisis grafik. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-smienov* dibawah ini:

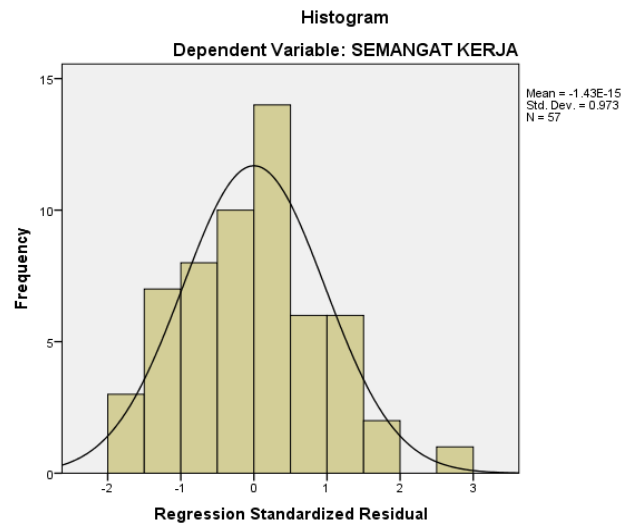
Tabel 17
Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61435463
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.040
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 17 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji *Kolmogorov-smirnov* diperoleh hasil pada nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari alpha (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

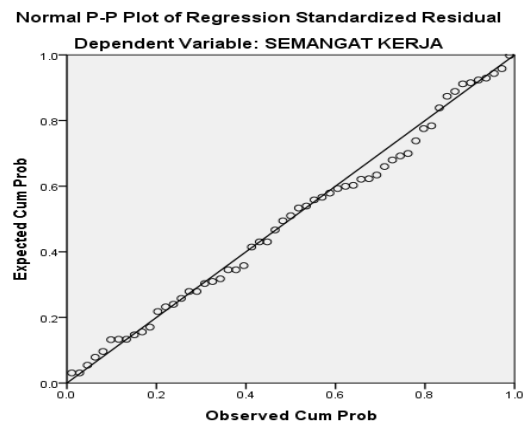
Kemudian uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan disitribusi yang mendekati normal. Selain itu, juga dapat dilakukan dengan melihat grafik normal p-plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memnuhi asumsi klasik. Berikut adalah uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram:



Sumber data: Output SPSS'22

Gambar 6
Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 6 diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data terdistribusi normal, karena kurva pada grafik histogram memiliki bentuk lonceng.



Sumber data: Output SPSS'22

Gambar 7
Grafik Norma P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 7 diatas, grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola

garis diagonal. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengukur model regresi didapati terjadinya korelasi antar variabel independent yang seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Penyebab multikolonieritas dilihat dari hasil nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang dapat ditoleransi adalah 10. Sehingga bila nilai $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent.

Tabel 18
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.107	3.452		-.610	.544		
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.105	.243	2.654	.010	.804	1.244
	DISIPLIN KERJA	.417	.105	.441	3.968	.000	.544	1.837
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.273	.102	.289	2.689	.010	.582	1.719

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 18 diatas, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai tolerance 0,804. Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai tolerance 0,544. Variabel motivasi ekstrinsik (X3) memperoleh nilai tolerance 0,582. Semua nilai tolerance tersebut masing-masing variabel $> 0,10$.

Sementara nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,244. Variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,837 dan motivasi ekstrinsik sebesar 1,719. Semua nilai VIF dari masing-masing variabel $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji model regresi yang terjadi ketidaksamaan varians pada residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan uji glajser, apabila hasil pengujian $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berikut tabel uji glajser:

Tabel 19
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.666	2.094		1.751	.086
	LINGKUNGAN KERJA	-.001	.063	-.002	-.012	.991
	DISIPLIN KERJA	.033	.064	.095	.515	.609
	MOTIVASI EKSTRINSIK	-.054	.062	-.158	-.883	.381

a. Dependent Variable: ABS_RES

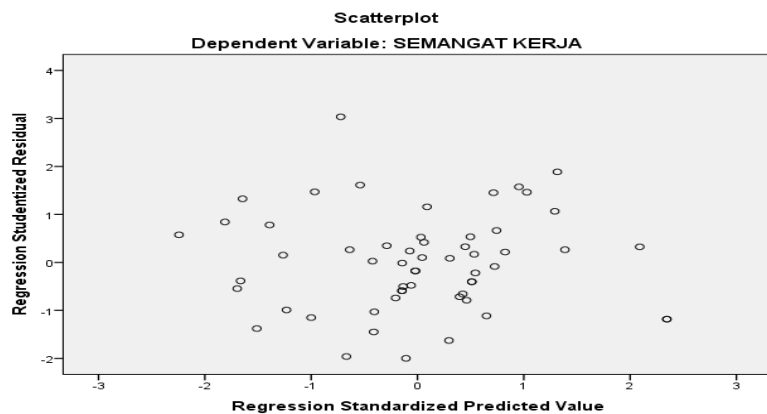
Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 19 diatas, dapat diperoleh bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig. pada semua variabel independent (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik) $> 0,05$.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode

yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber data: Output SPSS'22

Gambar 8
Grafik *Scatterplot* Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji heteroskedstisitas dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk penelitian dengan variabel independent

lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik dengan semangat kerja pegawai.

d. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah pada regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

Tabel 20
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.623	3.71524	1.935

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan durbin Watson mendapatkan nilai sebesar 1,935. Apabila nilai d terletak diantara dU dan (4-du) artinya tidak terjadi gejala autokorelasi. Nilai durbin-watson pada tabel diatas sebesar 1,935 sedangkan nilai dU sebesar 1,684 serta nilai 4-dU sebesar 2,315. Maka $1,684 < 1,935 < 2,315$ artinya terletak diantara dU dan 4-dU maka menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperoleh untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel independent yang lebih dari satu dengan satu variabel dependen. Perhitungan analisis regresi linier

berganda menggunakan SPSS'22. Hasil perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 21
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.107	3.452		-.610	.544
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.105	.243	2.654	.010
	DISIPLIN KERJA	.417	.105	.441	3.968	.000
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.273	.102	.289	2.689	.010

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 21 diatas, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar -2,107. Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,278. Koefisien variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,417. Dan koefisien variabel motivasi ekstrinsik (X3) adalah sebesar 0,273. Berdasarkan tabel 18, maka model regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -2,107 + 0,278 (X_1) + 0,417 (X_2) + 0,273 (X_3) + e$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas tersebut memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi ekstrinsik (X3) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y).

a. Nilai konstanta dalam persamaan regresi diatas adalah -2,107, artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan

motivasi ekstrinsik (X3) nilainya adalah 0, maka nilai semangat kerja pegawai (Y) nilainya adalah -2,107.

- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,278. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai non ASN satpol PP Kabupaten Tegal dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal juga meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,417. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai non asn Satpol PP Kabupaten Tegal dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka semangat kerja pegawai non ASN satpol PP Kabupaten Tegal juga meningkat.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X3) sebesar 0,273. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai non asn Satpol PP Kabupaten Tegal dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya apabila motivasi ekstrinsik meningkat maka semangat kerja pegawai non ASN satpol PP Kabupaten Tegal juga meningkat.

5. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (Parsial) yang telah diolah menggunakan SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel 22
Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.107	3.452		-.610	.544
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.105	.243	2.654	.010
	DISIPLIN KERJA	.417	.105	.441	3.968	.000
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.273	.102	.289	2.689	.010

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 22 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai ttabel yang diperoleh dari $t(\alpha/2; n-k) = t(\alpha/2; 57-3) = t(\alpha/2; 54)$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Berikut merupakan hasil dari masing-masing variabelnya.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja pegawai (Y)

Diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,654 besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5%, t_{tabel} dari $t(\alpha/2; n-k) = t(\alpha/2; 57-3) = t(\alpha/2; 54) = 2,004$. Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, sehingga $t_{\text{hitung}} 2,654 > t_{\text{tabel}} 2,004$ dan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 atau $0,010 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dari hasil

pengujian H_1 yang berbunyi ‘Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal’ **Diterima.**

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 3,968 besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5%, t_{tabel} dari $t(\alpha/2; n-k)$, $= t(\alpha/2; 57-3) = t(\alpha/2; 54) = 2,004$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga $t_{hitung} 3,968 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dari hasil pengujian H_2 yang berbunyi ‘Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal’ **Diterima.**

3) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Pegawai (X3)

Diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi ekstrinsik sebesar 2,689 besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5%, t_{tabel} dari $t(\alpha/2; n-k)$, $= t(\alpha/2; 57-3) = t(\alpha/2; 54) = 2,004$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga $t_{hitung} 2,689 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 atau $0,010 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik

berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dari hasil pengujian H_3 yang berbunyi ‘Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal’ **Diterima.**

2. Hasil Uji F (Simultan)

Diketahui dari hasil uji F (simultan) dengan menggunakan SPSS Versi 22 sebagai berikut:

Tabel 23
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1318.913	3	439.638	31.851	.000 ^b
	Residual	731.559	53	13.803		
	Total	2050.472	56			

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 23 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,851 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,168 ($k=3$, $n=57-3 = 54$), maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} 31,851 > F_{tabel} 3,168$ dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. dari pengujian H_4 yang berbunyi “lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” **diterima.**

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa besar pada kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 24
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.623	3.71524

Sumber data: Output SPSS'22

Berdasarkan tabel 24 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,623. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel independent (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (semangat kerja) sebesar 62,3%, sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut:

1. **Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal**

Berdasarkan hipotesis H_1 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” berdasarkan masalah yang

terjadi, Hasil dari penelitian diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,654 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% yaitu 2,004, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Oleh karena itu dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Nilai positif berarti hubungan searah yaitu jika lingkungan kerja naik, maka semangat kerja pegawai akan naik.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian ini dimana fasilitas kerja serta sarana dan prasarana kerja yang kurang mendukung dengan adanya kerusakan tersebut membuat pegawai menjadi terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain terhambat juga membuat mood pegawai menjadi malas dan kegairahan untuk berkerja juga semakin turun. Dari hal tersebut maka lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat kerja yang meningkat.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari 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, keaduhan, dan memadai tidaknya sarana prasarana kerja.

Implikasi praktisnya, dari hal ini lingkungan kerja pada dinas Satpol PP Kabupaten Tegal perlu diperhatikan oleh atasan dengan cara mengganti secara cepat jika terjadi kerusakan fasilitas penunjang

pekerjaan agar pegawai tidak banyak mengeluh pada saat bekerja dengan itu semangat kerja pegawai non ASN pada dinas Satpol PP Kabupaten Tegal meningkat jika lingkungan kerja memadai dan nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhamad et al., 2022), (Cahyani & Mujiati, 2019) dan (Mendonca, 2022). Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dimana lingkungan yang memadai membuat semangat kerja meningkat sehingga tujuan organisasi menjadi tercapai.

2. Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan hipotesis H_2 yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” berdasarkan masalah yang terjadi, Hasil dari penelitian diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 3,968 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% yaitu 2,004, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai. Nilai positif berarti

hubungan searah yaitu jika disiplin kerja naik, maka semangat kerja pegawai akan naik.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian ini dimana dilihat dari data tingkat absensi pegawai yang seringkali tidak memberikan surat izin Ketika tidak berangkat kerja. Dengan adanya hal tersebut membuat ketidaktaatan pegawai dan citra Satpol PP menjadi kurang baik. Dengan masalah tersebut dapat diindikasikan kurangnya semangat para pegawai serta tidak adanya tanggungjawab pegawai terhadap instansi.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari 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.

Implikasi praktisnya, hal ini Satpol PP Kabupaten Tegal harus memperhatikan kedisiplinan para pegawainya dengan cara membuat aturan yang tegas dan atasan harus bisa memberikan arahan agar kedisiplinan pegawai menjadi lebih baik. Ketika disiplin kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja bagi seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oktaviani Ema et al., 2023), (Jufri et al., 2020), dan (Ramdhani & Adiwati, 2023). Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap semangat kerja. Bahwa apabila disiplin kerja baik maka semangat kerja menjadi meningkat.

3. Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan hipotesis H_3 yang berbunyi “Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” berdasarkan masalah yang terjadi, Hasil dari penelitian diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel motivasi ekstrinsik sebesar 2,689 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Besarnya nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% yaitu 2,004, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Oleh karena itu dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai. Nilai positif berarti hubungan searah yaitu jika motivasi ekstrinsik yang diberikan meningkat, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat dalam bekerja.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian ini dimana pegawai non ASN kurang puas dalam melakukan pekerjaan serta ketidakpuasan atas upah yang diterima tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan dari ketidakpuasan upah juga kurangnya arahan dari atasan yang disebabkan adanya pergantian atasan yang baru, Sehingga dari temuan masalah tersebut pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan tujuan instansi menjadi terhambat.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari 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.

Implikasi praktisnya, dinas Satpol PP Kabupaten Tegal harus dapat memberikan motivasi ekstrinsik kepada pegawainya karena dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung menuntun pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga dengan semakin meningkatnya motivasi ekstrinsik maka semangat kerja pegawai juga menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dahulu yang dilakukan oleh (Samba et al., 2023), (Ferdiana et al., 2023), dan (Ambarita et al., 2021). Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai. Bahwa apabila motivasi ekstrinsik semakin baik maka semangat kerja pegawai meningkat.

4. Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan hipotesis H_4 yang berbunyi “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” berdasarkan masalah yang terjadi, hasil penelitian diperoleh informasi bahwa pengujian F (Simultan) diperoleh nilai $F_{hitung} 31,851 > F_{tabel} 3,168$. Selain itu, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap variabel semangat kerja pegawai. Nilai positif memiliki arti hubungan searah yaitu jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik Bersama-sama naik, maka semangat kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa hasil Adjusted R Square = 0,623 atau 62,3%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel semangat kerja yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dengan lingkungan yang memadai maka semangat kerja akan baik dan tujuan instansi tercapai. 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. 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.

Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja yang taat dilakukan oleh pegawai membuat citra instansi menjadi baik hal ini jika disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai. Motivasi ekstrinsik yang selalu diberikan kepada pegawai membuat pegawai merasa lebih dihargai sehingga mereka lebih untuk meningkatkan semangat kerja dan hasil kinerjanya. Hal ini memperkuat bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dahulu Yuta Maria Susana Mendonca, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki hubungan terhadap semangat kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berikut dapat ditarik kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,010 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,010 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP kabupaten Tegal. Dibuktikan dengan nilai Adjust R Square sebesar 0,623% atau 62,3 %.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal yang telah dilakukan maka dapat disarankan:

1. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai non ASN, seharusnya Satpol PP Kabupaten Tegal, memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta fasilitas kerja yang tersedia berfungsi dengan baik. Lingkungan yang nyaman dan baik akan meningkatkan semangat kerja bagi setiap pegawai dengan semangat kerja yang tinggi juga akan menumbuhkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Tegal menjadi baik.
2. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan efektif, seharusnya dinas Satpol PP Kabupaten Tegal dapat langsung mengganti sarana prasarana kerja yang rusak dengan cepat. Dengan masalah yang terjadi yaitu sarana dan prasarana yang rusak namun belum adanya penggantian membuat pegawai mengeluh akan fasilitas kerjanya dengan itu pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi terhambat serta tujuan instansi menjadi tidak terwujud .
3. Masukan untuk disiplin kerja Bagi pegawai yang tidak masuk kerja atau absen seharusnya mengirimkan surat kepada instansi serta untuk dinas Satpol PP Kabupaten Tegal seharusnya dapat merekap data absensi setiap bulannya dan membuatkan daftar hadir pegawai non ASN untuk mengisi

Tanda tangan waktu datang dan pulang kerja agar kedisiplinan pegawai menjadi lebih baik lagi.

4. Untuk motivasi ekstrinsik peneliti menyarankan untuk meningkatkan pemberian kesejahteraan bagi personel seperti upah dan bonus agar para pegawai menjadi semangat dalam bekerja. Ketika kebutuhan akan kerjanya terpenuhi baik Rohani maupun materi maka pegawai itu sendiri akan dapat memperbaiki kinerjanya sendiri dan semangat kerjanya semakin meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mengkaji lebih dalam mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik agar menambah variabel lainnya untuk pembaruan penelitian.