

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan semangat kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis (non fisik) merupakan hal yang dapat membentuk semangat kerja pada pegawai. Lingkungan tersebut nantinya akan memotivasi pegawai untuk memperbaiki semangat kerjanya.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena kompensasi yang meliputi kompensasi finansial (berupa nominal uang) dan kompensasi non finansial (tidak berupa nominal uang) merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini karena semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai itu sendiri, dan semangat kerja yang baik akan membuat produktifitas kerja pegawai meningkat.

3. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Artinya bahwa lingkungan kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja akan membuat pegawai bersemangat dalam bekerja ditambah lagi dengan kompensasi yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan lingkungan kerja dan kompensasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun psikis, terutama pada indikator dekorasi/penataan ruangan yang dilihat dari analisis deskriptif masih kurang baik sehingganya perlu diperbaiki lagi. Yaitu dengan cara mengubah dekorasi ruangan agar lebih leluasa sehingga para pegawai mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan juga perlu diperhatikan oleh instansi, untuk ruang kerja hendaknya dipilihkan warna yang dingin dan lembut. seperti pemilihan warna putih yang dapat memberikan kesan ruang kerja yang sempit menjadi lebih luas.

2. Bagi Kepala Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo perlu mengapresiasi perihal kompensasi untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan adil terhadap semua pegawai yang ada dalam lingkup Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Kompensasi yang di terima berupa gaji, upah, dan insentif yang diberikan sudah sesuai dengan minimum regional dan masuk pada tingkat yang baik, tetapi pada indikator tunjangan dan fasilitas masih kurang baik maka dari itu masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Pegawai masih membutuhkan tunjangan program rekreasi dan fasilitas kendaraan yang diberikan secara adil dan sesuai agar dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo sebaiknya lebih memperhatikan semangat kerja pegawainya agar dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang maksimal bisa lebih baik lagi bagi pegawai. Karena dilihat dari indikator semangat kerja kehadiran pegawai masih belum mencapai 100% dan juga produktivitas pegawai yang masih belum mencapai target. Hal ini menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai, maka dari itu masih perlu diperbaiki lagi agar keinginan pegawai bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal lebih baik lagi. Baik dari memperbaiki lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya yang dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zhanava Publishing.
- Afandi, P. 2016. *Consep & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Alnaf, Gunawan et al. (2016). Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Moral Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Hassanudin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship*, 1(4), 96-106.
- Analisa, L. W. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 3(4), 1452–1463.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Linkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (5), 2302-8912.
- Ghozali, Imam. Eighth Reused edition 2016. *Aplication Of Multivariate Analysis With The SPSS Program*. Semarang : Diponegoro University Publsiher.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS Edisi Ke Sembilan*. Semarang : Badan Penerbit universitas Diponegoro
- Hangin, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda. *EJournal Pemerintahan Integrattif*, 5(2), 194–203.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. M.S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke enam*. Jakarta. Haji Mas Agung.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua Belas)*. Jakarta, Indonesia : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Kedua Puluh Satu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasugian, P. R. T., Siallagan, S. H. B., & Silaen, K. (2019). Effect of Work Environment and Giving Incentives to Employee Spirit (Case Study at PT. Benua Penta Global in Chop Buntut Cakyo Restaurant). *International Journal Of Trend in Scientific Research and Developmen*.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2). 533-564.
- Khamri, A., & Heryanto. (2019). The Infulence Of The Work Environment, Work Discipline on The Spirit Of Work And its Impact On Employee Performance At The Dharmasraya District Health Office. *Archives of Business Research*, 7(5), 205-216.
- Maulana, H. A., & Karsono, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. *Universitas Islam Indragiri*, 6(2), 2598-7364.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, S. Alex. 2010. *Manajemen Personalia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru : Yayasan Aini Syam.
- Pangondian, Tigor. (2011). Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kimia Farma di Bali, Tesis. Denpasar : *Universitas Udayana*.

Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah FE UNG 2019.

Pramudita, D. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan psikis terhadap semangat kerja karyawan pt. bprs bakti artha sejahtera sampang. *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Prawironegoro, Darsono dan Utari, Dewi. 2016. *Manajemen SDM abad 21 (Sumber Daya Manusia) : Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Rasdam, R., Alam, S., & Reni, A. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *HJABE, 1(4)*.

Rodi, Syafrizal. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi syariah, 4(2)* 1258- 1266.

Saputra *et al.* 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN Pekanbaru)*.

Sastrohadiwiryo, B. S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Serdamayanti. 2015. *Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 13, Jilid 1 & 2*. Jakarta : Penerbit Persada.

Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect Of Skill Fariety, Task Identity, Task Significance, Autonomy And Feedback On Job Performance. *Advances In Economics, Business And Management Research, 1(5)*, 585-588.

Sitepu, Y. K. (2016). Pengaruh Pegawai Pada Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Sanata Dharma.

Sumampow, S. E., Sumayku S. M., & Kalangi, J. A. F. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. *Administrasi Bisnis, 1-9*.

Suryantoro, I., Amin, M. M., & Chiar, M. (2018). The Effect Of Compensation And Motivation To Spirit At Work Of Elementary School Teacers In Hulu Sungai Sub- District Of Ketapang Regency. *Journal of Education, Teaching and Learning, 3(2)* 288-295.

- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. 2018. *Educational Research Methods Quantitative, Qualitatif And R & D Aproaches*. Bandung : Alfabeta.
- Susanti. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten*.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke- 8*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suryadana, Liga. 2015. *Pengelolaan Sumber Daya manusia Berbasis Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama, dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Media.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Cetakan Ke 10*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pekajar.
- Wursanto, Iknasius. 2009. *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi, Edisi 2*. Yogyakarta : Andi Hal.54.
- Zagoto, T. S. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *JOM FISIP*, 5(1),1-10.