

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

The Influence of Work Environment, Work Discipline and Extrinsic Motivation on the Work Spirit of Non-ASN Civil Service Officers of Tegal Regency Satpol PP

Dhani Ari Setiyawan^{1*}, Yuniarti Herwinarni², Tri Sulistyani³, Mahben Jalil⁴, Sumarno⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal

Corresponding author : dhaniarisetiyawan1234@gmail.com

Abstrak

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Tegal bertanggung jawab menjaga ketertiban umum dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Tugas tersebut menuntut pegawai, khususnya non-ASN, memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan fungsi pengamanan di 18 kecamatan. Penelitian ini bertujuan menilai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner skala Likert sebagai instrumen pengumpulan data primer. Sampel terdiri dari 57 pegawai non-ASN, dan analisis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, successive interval, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ($\text{sig. } 0,010 < 0,05$); (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$); (3) motivasi ekstrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan ($0,010 < 0,05$); serta (4) ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Pegawai Non ASN

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi 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 seorang tenaga kerja profesional yang handal serta dapat bersaing secara kompetitif dengan mendorong tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif. Semangat kerja ialah kegiatan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan semangat kerja dan keseluruhan sikap mental dan emosional terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang menggambarkan sejauh mana pegawai merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi dari pekerjaan yang dilakukan.

Selain harus memperhatikan semangat kerja pegawai, instansi juga harus memperhatikan beberapa aspek lingkungan kerja yang dimana lingkungan yang berada disekitar pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan pekerjaannya dalam aspek terpenuhinya fasilitas sarana dan prasarana pegawai. Satpol PP Kabupaten Tegal merupakan salah satu instansi yang mempunyai pegawai non ASN paling banyak dalam bidang memelihara kententraman, 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. Berikut penilaian Sarana Prasarana kantor Satpol PP kabupaten Tegal tahun 2023.

Tabel 1. Penilaian Sarana dan Prasarana kantor Satpol PP kabupaten Tegal tahun 2023

No	Nama	Jumlah	Kondisi	Ket
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 Tahun 2023

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 menunjukan turunnya semangat kerja/kegairahan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Tegal dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Satpol PP Kabupaten Tegal Tahun 2023

No	Bulan	Pegawai	Alfa	%
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 Tahun 2023

Dari tabel 2, menunjukan 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, menunjukan bahwa tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan kurangnya semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Tegal.

Berdasarkan fenomena masalah diatas, dapat dirumuskan 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 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non-ASN? (3) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non-ASN? (4) Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Seluruh data yang diolah merupakan data primer. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Tegal, sementara sampelnya berjumlah 57 pegawai non-ASN. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), analisis deskriptif, metode successive interval, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan F), serta perhitungan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk menghitung keakuratan pernyataan yang diberikan kepada responden dalam suatu kuesioner. Ketentuan uji validitas memiliki makna apabila koefisien korelasi yang diperoleh > nilai r_{tabel} dan taraf sig. 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No pernyataan	R_{tabel}	Variabel				Keterangan
		Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Ekstrinsik (X3)	Semangat Kerja (Y)	
1	0,361	0,683	0,769	0,731	0,819	Valid
2	0,361	0,687	0,669	0,673	0,732	Valid
3	0,361	0,699	0,785	0,743	0,772	Valid
4	0,361	0,733	0,524	0,675	0,819	Valid
5	0,361	0,760	0,630	0,768	0,693	Valid
6	0,361	0,534	0,638	0,747	0,687	Valid
7	0,361	0,610	0,702	0,809	0,587	Valid
8	0,361	0,588	0,637	0,717	0,662	Valid
9	0,361	0,642	0,640	0,713	0,594	Valid
10	0,361	0,824	0,741	0,786	0,582	Valid

Sumber: Output SPSS'22

Diketahui bahwa semua pada item pernyataan dari variabel semangat kerja (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) memiliki nilai korelasi rhitung > r_{tabel} (0,361) dengan df (30-2) = 28. Dengan demikian berarti bahwa semua item pada pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Diketahui bahwasanya item dari pernyataan variabel semangat kerja (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) memiliki nilai korelasi rhitung > rtabel (0,361) dengan df (30-2) = 28. Dengan demikian berarti bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja(X1)	0,863	0,70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,861	0,70	Reliabel
3	Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,901	0,70	Reliabel
4	Semangat Kerja (Y)	0,878	0,70	Reliabel

Dilihat dari tabel 4 diatas, Seluruh Variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,70. Artinya semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	Jumlah	Min	Max	M	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	57	32	48	,1	3,981
Disiplin Kerja (X2)	57	27	50	,6	5,022
Motivasi Ekstrinsik (X3)	57	10	50	,5	6,144
Semangat Kerja (Y)	57	31	50	,2	4,741
Valid N (listwise)	57				

Dilihat dari tabel 5 diatas, bahwa Independen (X) dan Dependn (Y) memiliki nilai mean $>$ std. Deviastion yang artinya bahwa terdapat penyimpangan data rendah dan penyebaran datanya merata.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov

Kriteria	Nilai Asymp.Sig(2-Tailed)	Keterangan
<i>Kolmogorov-smirnov Test</i>	0,200	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS'22

Dari tabel 6 diatas, uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai asymp. Sig (2-tailed) 0,200 $>$ 0,05. Artinya bahwa data dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

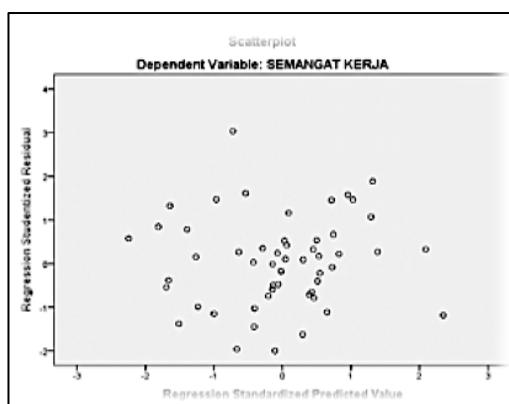
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,804	1,244	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,544	1,837	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Ekstrinsik (X3)	0,582	1,719	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS'22

Merujuk pada Tabel 7, terlihat bahwa seluruh variabel independen ternyata memiliki nilai tolerance $>$ 0,10 serta nilai VIF $<$ 10. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik yang ditampilkan, sebaran titik data tampak acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak menunjukkan pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak muncul dalam model.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

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

Sumber: *Output SPSS'22*

Hasil uji diatas dengan menggunakan DW mendapatkan nilai 1,935, sedangkan nilai dU 1,684 serta nilai 4-dU = 2,315. Maka $1,684 < 1,935 < 2,315$. Artinya berada diantara dU dan 4-dU maka tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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	.273	.102	.289		2.689	.010
	EKSTRINSIK						

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: *Output SPSS'22*

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda dibawah ini:

$$Y = -2,107 + 0,278 X_1 + 0,417 X_2 + 0,273 X_3 + e \quad (1)$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- Konstanta pada persamaan regresi sebesar -2,107 menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) berada pada nilai nol, maka semangat kerja pegawai (Y) diprediksi bernilai -2,107.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,278. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal, dengan asumsi variabel lain tidak

berubah. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,417 menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan sejalan dengan meningkatnya semangat kerja pegawai.
- d. Koefisien regresi untuk motivasi ekstrinsik (X3) sebesar 0,273 menegaskan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik, semakin meningkat pula semangat kerja pegawai.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.107	3.452		-.610	.54
	LINGKUNGAN KERJA	.278	.105	.243	2.654	.01
	DISIPLIN KERJA	.417	.105	.441	3.968	.00
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.273	.102	.289	2.689	.01

Sumber: *Output SPSS'22*

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

Hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja = 2,654, dengan nilai t_{tabel} = 2,004. Jadi nilai 2,654 > 2,004. Jadi H_0 ditolak, serta nilai signifikan sebesar 0,010 < 0,05. Maka disimpulkan H_1 menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

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

Hasil t_{hitung} variabel disiplin kerja = 3,968, dengan nilai t_{tabel} = 2,004. Jadi nilai 3,968 > 2,004. Jadi H_0 ditolak, serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan H_2 menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Pegawai (X3)

Hasil t_{hitung} variabel motivasi ekstrinsik = 2,698 dengan nilai t_{tabel} = 2,004. Jadi nilai 2,698 > 2,004. Jadi H_0 ditolak, serta nilai signifikan sebesar 0,010 < 0,05. Maka disimpulkan H_3 menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)**Tabel 11.** Hasil Uji F

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: *Output SPSS'22*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 31,851$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,168$. Maka nilai $31,851 > 3,168$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja.

Koefisien Determinasi**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Berdasarkan Tabel 12, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,623. Artinya, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan 62,3% variasi semangat kerja, sementara 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**1. Menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh 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 hitung variabel lingkungan kerja = 2,654, dengan nilai ttabel = 2,004. Jadi nilai $2,654 > 2,004$. Jadi H_0 ditolak, serta nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang searah yaitu jika lingkungan kerja naik, maka semangat kerja pegawai akan naik.

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). Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong peningkatan semangat kerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2. Menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan hipotesis H₂ yang berbunyi “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” berdasarkan masalah yang terjadi, hasil thitung variabel disiplin kerja = 3,968, dengan niali ttabel = 2,004. Jadi nilai 3,968>2,004. Jadi H₀ ditolak, serta nilai signifikan sebesar 0,000<0,05. Maka terdapat hubungan yang searah yaitu jika disiplin kerja naik, semangat kerja pegawai juga akan ikut naik.

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). Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan semangat kerja. Dengan kata lain, ketika tingkat disiplin kerja meningkat, semangat kerja pegawai juga cenderung semakin tinggi.

3. Menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan hipotesis H₃ yang berbunyi “motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja pegawai non ASN Satpol PP Kabupaten Tegal” berdasarkan masalah yang terjadi, hasil thitung variabel motivasi ekstrinsik = 2,689, dengan niali ttabel = 2,004. Jadi nilai 2,689>2,004. Jadi H₀ ditolak, serta nilai

signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang searah yaitu jika motivasi ekstrinsik naik, maka semangat kerja pegawai akan naik.

Implikasi praktisnya, dinas Satpol PP Kabupaten Tegal harus dapat memberikan arahan kepada pegawainya karena dengan hal tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih bersemangat, sehingga peningkatan motivasi ekstrinsik akan diikuti oleh peningkatan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini disimpulkan sejalan dengan penelitian terdahulu 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. Menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh 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, diperoleh nilai $F_{hitung} = 31,851$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,168$. Maka nilai $31,851 > 3,168$ dan nilai $sig < 0,05$ artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja.

Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi semangat kerja bagi pegawai, lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. 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 meningkat 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal; (2) disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai non-ASN; (3) motivasi ekstrinsik turut memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai non-ASN; dan (4) secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi ekstrinsik berpengaruh bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai non-ASN Satpol PP Kabupaten Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. In Nusa Media Yogyakarta (cetakan ke, p. 196 halaman). Nusa Media Yogyakarta.
- Ambarita, D. R., Rangkuti, D. A., Elisati, E., & Verawaty, V. (2021). Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora, 5(1), 140–146. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i1.35129>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(5), 3193. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>
- Ferdiana, N. A., Sunarya, E., & Nurmala, R. (2023). IMPLEMENTASI SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SOSRO KP SUKABUMI. 7, 1210–1220.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 25. UNDIP.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan. Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akutansi, 5 nomer 1, 1–11.
- Mendonca, Y. M. S. (2022). PENGARUH Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. Jurnal Mitra Manajemen(JMM Online), 6(3), 166–180.
- Muhamad, M., Lilianti, E., & Erdiansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI PENDAHULUAN Nurbudiyani (2016 : 10), berpendapat Semangat kerja adalah kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga. Manivestasi, 4 No., 221–238.
- Nitisemito, S. A. (2020). Manajemen Personalia. In Ghalia Indonesia (edisi 4). Ghalia Indonesia.
- Oktaviani Ema, W., Wimba, A. G., & Astawa, P. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Lpd Kecamatan Tampaksiring. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(1), 97–102.
- Ramdhani, A. B., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT Cipta Esavira Sejahtera. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23(1), 70. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2778>

Samba, A., Dwijatenaya, I. B. M. A., & Musmuliadi. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Guru Smp Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 2(1), 125–137.