

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA ASN PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG**

Muh. Iqbal^{*1}, Maryadi², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}muhiqbaljb@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com ,

³mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Desember 2019 sampai Februari 2020. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, sebanyak 73 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) sedangkan variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), serta Kompensasi (X_3) dengan variabel terikat yaitu: Semangat Kerja (Y). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel Iklim Organisasi (X_1) yaitu 34,9%, disusul variabel Kompensasi (X_3) sebesar 28,3%, dan yang terkecil yaitu variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 28,3%. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi, Kompensasi , Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational climate, motivation and compensation partially and simultaneously on the morale of ASN in the Communication and Information Office of Pinrang Regency, as well as the most dominant variable influencing the morale of ASN at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency.

The research approach is a survey approach. The research was conducted at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency. The research period was December 2019 to February 2020. This study used a survey method. The population in this study were all ASN Communication and Informatics Office of Pinrang Regency, as many as 73 people. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 73 people. The data analysis used was Multiple Regression Analysis. This study uses three independent variables, namely Organizational Climate (X1), Work Motivation (X2), Compensation (X3), while the dependent variable is Work Spirit (Y).

The results showed the influence of organizational climate, motivation and compensation on the morale of civil servants at the Office of Communication and Information Technology in Pinrang Regency. The results of regression analysis show that there is a significant influence between the independent variables, namely: Organizational Climate (X1), Work Motivation (X2), and Compensation (X3) with the dependent variable, namely: Morale (Y). The biggest influence occurred in the Organizational Climate variable (X1), namely 34.9%, followed by the Compensation variable (X3) at 28.3%, and the smallest was the Work Motivation variable (X2) at 28.3%. Simultaneously, there is a significant and positive influence between Organizational Climate, Work Motivation, and Compensation of 57.3% while the remaining 42.7% is influenced by other factors which are not the object of research.

Keywords: *Organizational Climate, Motivation, Compensation, Morale*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, pemerintah dan sektor swasta memiliki tujuan yang sama, dan organisasi publik dan swasta memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan apakah tujuan tersebut tercapai dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusia, dengan kata lain Aparatur Sipil Negeri.

Kontribusi sumber daya manusia, dengan kata lain, ASN merupakan pemberi kerja bagi organisasi. Artinya, setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilakukan oleh ASN. Berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada komponen-komponen dari instrumen sipil nasional yang menjalankan pekerjaan tersebut, sehingga perlu membayar remunerasi kepada instrumen sipil nasional. Sistem kepegawaian nasional harus diperlakukan dengan baik agar pegawai negeri tetap semangat dalam bekerja.

Ada beberapa cara agar ASN mau menggunakan segala kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah mewujudkan sistem kepegawaian dengan semangat kerja yang tinggi. Instrumen sipil nasional yang puas dengan manfaat yang mereka terima dari organisasi akan menyediakan segala cara untuk pengembangan organisasi. Di sisi lain, pegawai negeri dengan kepuasan kerja yang rendah seringkali menganggap pekerjaan itu membosankan, sehingga akan bekerja secara kompulsif. Oleh karena itu, instansi memiliki kewajiban untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat ASN puas dengan pekerjaannya di organisasi.

Menurut Malthis & Jakson (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan semangat kerja pegawai tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan

perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatan, dan sumber daya manusia ASN dari level atas hingga bawah, diperlukan faktor pendukung seperti iklim organisasi, motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan moral organisasi. Suasana organisasi sangat erat kaitannya dengan proses terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga terjalin hubungan dan kerjasama yang harmonis antar semua organisasi.

Iklim organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif berkesinambungan, Perilaku yang dialami oleh anggota organisasi akan mempengaruhi perilakunya dan dapat digambarkan dengan serangkaian karakteristik organisasi. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi tersebut (Wirawan, 2012). Iklim organisasi yang harmonis dapat menciptakan semangat yang lebih baik bagi karyawan. Selain itu perlu diketahui bahwa ada teknologi yang dapat memberikan motivasi untuk menjaga dan menjaga loyalitas anggota dalam organisasi. Begitu pula jika penggunaan ASN dan pejabat oleh instansi pemerintah tidak diperhatikan, maka instansi tersebut akan kehilangan calon tenaga kerja yang berkualitas. Hidayat&Latief (2018) terkait dengan iklim organisasi ini membuktikan bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) berpengaruh terhadap kinerja tentu jika iklim organisasi ini berpengaruh terhadap kinerja adalah karena iklim organisasi yang kondusif hangat dan bersahabat akan mampu menumbuhkan semangat kerja dan pada akhirnya iklim organisasi akan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, senada dengan hal tersebut Badaruddin et. al, (2020) juga menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dalam proses konversi kapabilitas perusahaan dan keahlian profesional, faktor-faktor seperti motivasi pribadi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja akan dihasilkan melalui faktor-faktor seperti kapabilitas personal, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Motivasi tersebut dihasilkan melalui proses konversi kapabilitas perusahaan dan pengetahuan profesional. Untuk mencapai hal ini, berharap mendapatkan kembali layanan yang diberikan oleh staf senior melalui konversi teknologi. Dan keahliannya. Petugas tidak lepas dari kenyataan bahwa mereka adalah orang-orang yang membutuhkan keinginan dan harapan akan tempat ia bekerja.

Selain itu, budaya organisasi dalam organisasi / perusahaan perlu memelihara dan mengedepankan budaya organisasi / perusahaan yang komprehensif dan terintegrasi. Perlunya pemeliharaan dan pembinaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat kerja. Mengenai motivasi, terlihat bahwa suasana kerja yang bermanfaat dan harmonis yang dihasilkan dengan menjaga dan mengembangkan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi individu maupun kelompok untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Selain itu pula, terdapat persamaan antara kepuasan kerja dengan motivasi yang semakin memperkuat hubungan yaitu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam

motivasi. Persamaan ini tergambar dalam dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi kerja yang mendukung atau tidak mendukung orang yang terkait dengan pekerjaan atau yang terkait dengan kondisinya. Ketika lingkungan kerja seseorang mendukung hal-hal yang terkait dengan pekerjaan dan memenuhi kondisinya, dapat dipastikan bahwa orang tersebut memiliki motivasi untuk melakukan yang terbaik di lingkungan kerjanya, sehingga meningkatkan efisiensi kerja individu tersebut.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja personel terkait juga dapat didukung oleh faktor kompensasi yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada organisasi. Karyawan menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas kepada organisasi. Hani Handoko (2014) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

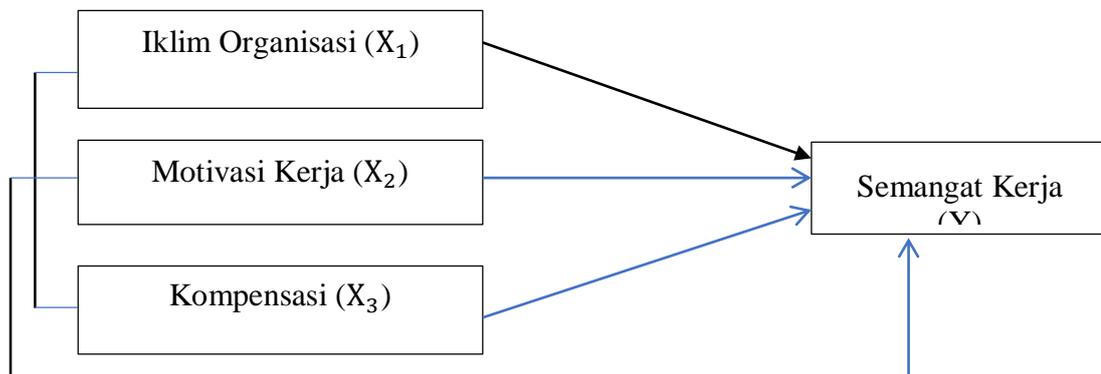
Pentingnya kompensasi sebagai indikator kepuasan kerja sulit untuk diperkirakan, karena pandangan karyawan tentang uang atau kompensasi langsung tampak subjektif dan mungkin tipikal dalam industri. Namun, secara fundamental, dugaan upah yang tidak adil merupakan akar penyebab ketidakpuasan karyawan terhadap upah, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan dan moral yang rendah di kalangan karyawan. Pada prinsipnya kompensasi adalah hasil penjualan sumber daya manusia kepada perusahaan. Namun dalam hal ini juga harus dipahami bahwa karyawan telah memberikan seluruh kemampuan kerjanya kepada perusahaan, sehingga perusahaan harus berterima kasih kepada karyawan tersebut atas pekerjaannya dengan memberikan remunerasi yang setimpal.

Dari uraian di atas mengungkapkan pentingnya iklim organisasi, sistem kompensasi, dan motivasi dalam menumbuhkan semangat kerja yang pada akhirnya akan menciptakan SDM yang produktif dan professional. Oleh karena itu, menjadi perlu untuk dikaji bagaimana iklim organisasi, motivasi, sistem kompensasi, dan semangat kerja SDM di dalam suatu organisasi.

Beberapa permasalahan yang masih sering muncul di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang antara lain kurangnya pemahaman pegawai tentang peraturan yang menjadi landasan operasional dan konseptual yang belum optimal, diakibatkan oleh pemutaharan sarana dan prasarana yang berbasis teknologi informasi. Teknologi informasi yang melingkupi pembaharuan pada lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang merupakan percontohan bagi semua Kabupaten Kota khususnya di Sulawesi Selatan. Fenomena lain nampak juga pada perilaku indisipliner seperti tidak masuk kantor dengan alasan sakit, masuk kantor terlambat, menunda penyelesaian tugas yang diakibatkan oleh kurang mampuan pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai, dan evaluasi bulanan yang sering tidak dilaksanakan, kurangnya dukungan dari atasan, tidak meratanya pembagian insentif serta pembagian tunjangan resiko yang belum optimal mempengaruhi semangat kerja ASN, disisi lain juga mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Dari beberapa uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan pada gambar.1 sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

1. Iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
2. Iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
3. Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2015). penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel iklim organisasi, tingkat motivasi kerja, kompensasi terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2019 sampai dengan Februari 2020. dengan populasi yang digunakan adalah semua ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang berjumlah 73 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara

simultan dan variabel yang paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 20. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.205	1.749		2.976	.004		
1 X1	.332	.117	.349	2.831	.006	.406	2.464
X2	.216	.083	.246	2.610	.011	.693	1.442
X3	.250	.108	.283	2.313	.024	.413	2.419

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 5,205 + 0,332X_1 + 0,216X_2 + 0,250X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,205 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi nilainya tetap/konstan maka peningkatan Semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 5,205.
2. Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X_1) sebesar 0,332 berarti ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,332 sehingga apabila skor iklim organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,332 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,216 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,216 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,216 poin.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,250 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,250 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 0,250 poin.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel. 2 berikut :

Tabel 2. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.205	1.749		2.976	.004		
1 X1	.332	.117	.349	2.831	.006	.406	2.464
X2	.216	.083	.246	2.610	.011	.693	1.442
X3	.250	.108	.283	2.313	.024	.413	2.419

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh iklim organisasi (X₁) terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi sebesar 2,831 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 72$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,994.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,831. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,994 yang berarti variabel iklim organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X₂ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,610 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 72$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,994.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,610 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,994 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
- 3. Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang (Y)**
- a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
 - $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,313 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 72$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,994.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,313 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,994 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel iklim organisasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,831 > t_{tabel} 1,994$
- Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,610 > t_{tabel} 1,994$
- Variabel kompensasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 1,994$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3. berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.876	3	48.292	30.924	.000 ^b
	Residual	107.754	69	1.562		
	Total	252.630	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 30,924 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-1) = 72$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,74$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 30,924, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 30,924$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.205	1.749		2.976	.004		

X1	.332	.117	.349	2.831	.006	.406	2.464
X2	.216	.083	.246	2.610	.011	.693	1.442
X3	.250	.108	.283	2.313	.024	.413	2.419

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel iklim organisasi (X_1).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.757 ^a	0.573	0.555	1.24966	1.562

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,573 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap (Y) semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 30,924, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 30,924$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,573 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap (Y) semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel iklim organisasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,831 > t_{tabel} 1,994$
- Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,610 > t_{tabel} 1,994$
- Variabel kompensasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 1,994$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel iklim organisasi (X_1).

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 2,831 > t_{tabel} 1,994$, nilai $t_{hitung} 2,610 > t_{tabel} 1,994$, dan nilai $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 1,994$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 30,924, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara iklim organisasi, motivasi kerja dan kompensasi, maka iklim organisasi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2012). **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asnawi, S. (2012). **Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi**. Studi Press. Jakarta.
- Badaruddin, S. T. I. E., Dwinanda, G., Fatmasari, S. D. M., & Hidayat, M. (2020). Investigating factors affecting employee career development: The evidence from financial services company in South Sulawesi Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4).
- Barkah, (2012). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Organisasi** di Surabaya. Tesis Program Pasca Sarjana Unair Surabaya.
- Davis, Keith, (2012), **Fundamental Organization Behavior**. McGraw-Hill Company, New Delhi.
- Ghozali, Imam. (2015). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, N. (2012). **Motivasi Daya Penggerak Tingkat Laku**. Kanisius, Jogjakarta.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer

- companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Keller, (2014). **Peranan Elite Penentu Dalam Masyarakat Modern**. Penerbit: Rajawali, Jakarta.
- Lila J. Trevett. (2012).. **Managerial Economics**. Penerbit South Western College, USA.
- Lattener, Lynch, (2014). **The Relationship of Job Satisfaction Wit Substitutes of Leadership**, Jakarta. Erlangga.
- L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. (2011). **Human Resource Management** (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2014).. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang,(2011).**Dasar-dasar Manajemen**, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo, (2014). **Serikat Pekerja Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama**, Penerbit, Fikahati Aneska, Jakarta.
- Mobley, P., and Parkes, K., (2014). **The Effect of Transition Stress: Relocation Study** Journal of Organizatonal Behavior.
- Moekijad, (2014). **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**. Bandung Penerbit Maju Bandung.
- Munandar, Haris (2015). **Keberhasilan dan Pengaruh Dalam Manajemen**. Jakarta. Mitra Utama.
- Nawawi, Hadari, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, S. (2012). **Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)** Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S., (2014). **Manajement Sumber Daya Manusia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Patmowiharjo, Suyadi, (2014).. **Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus** Jakarta, Bumi Aksara.
- Pines, David, (2012).**The Mary Body Problem a Lecture Note and Refrint Volume Massa Chusetts, Cumming**
- Rivai, Veithzal, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik** , Edisi Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P., (2011). **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi**, PT Prenhallindo, Jakarta.

Schein, E.H., (2012). **Organizational Culture and Leadership**, 2nd edision, Jossey Bass, San Francisco.

Singarimbun dan Effendy, (2015). **Metode Penelitian Survei**, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.

Sugiyono, (2011). **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Siswanto, (2014), **Manajemen, Perusahaan Indonesia**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Umar, Husein. (2011). **Riset Sumber Daya Manusia**, PT. SUN, Jakarta.

Werther, William B. Jr., dan Keith Davis. (2011). **Human Resources and Personnel Management**, McGraw-Hill Publications, Inc., New York.

Wibowo, (2012). **Manajemen Kinerja**, Edisi Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, (2012). **Budaya dan Iklim Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Wursanto, (2011). **Manajemen Kepegawaian 2**, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Zainun, Bukhari, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**, Penerbit PT. Gunung Agung Tbk. Jakarta.

Wibowo, Triyoga Agung, Intan Ratnawati, Eisha Lataruva, dan Ismi Darmastuti, (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang). *Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 4*,