

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KESBANGPOL
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Oleh
Ahmad Aljufri
ahmadaljufri@gmail.com

Abstrak

Semangat kerja yang tinggi akan dapat menciptakan pelayanan pemerintahan yang prima, pada akhirnya memberikan kepuasan bagi masyarakat yang menerima pelayanan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak dan parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49. Alat analisis yang digunakan untuk mencapai tujuan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa yang sepadan terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai nya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Di sisi lain, pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerjasama dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerjanya optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Anoraga (1998) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik dan insentif atau pendapatan. Dalam penelitian ini, kelima faktor yang dinyatakan oleh Anoraga dijadikan faktor independen yang diaplikasikan pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Parigi Moutong.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kondisi yang ada justru semangat kerja pegawai relatif belum terlalu tinggi, yang terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat. Hal ini mencerminkan semangat kerja yang belum terlalu tinggi.

Seseorang yang mengetahui bahwa apa yang dikerjakan dan kondisi di mana ia bekerja aman, maka hal tersebut menyebabkan semangat kerjanya menjadi tinggi. Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja dan rekan sekerja yang saling mendukung, bahkan saling bersaing secara sehat, dapat menyebabkan semangat kerja pegawai menjadi lebih tinggi.

Semangat kerja yang tinggi akan dapat menciptakan pelayanan pemerintahan yang prima, pada akhirnya memberikan kepuasan bagi masyarakat yang menerima pelayanan tersebut. Berdasarkan kenyataan tersebut, penelitian dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong, dilaksanakan dengan menggunakan *grand theory* sebagaimana dinyatakan oleh Anoraga (1998)

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong?
5. Apakah rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong?
6. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong?

KERANGKA PENELITIAN

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki semangat kerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai abdi Negara. Namun, tidak semua pegawai mampu bekerja sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal pegawai tersebut, di antaranya adalah faktor semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi diyakini mampu

menumbuhkan prestasi kerja yang tinggi pula. Anoraga (1998) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik dan insentif atau pendapatan. Dalam penelitian ini, kelima faktor yang dinyatakan oleh Anoraga dijadikan faktor independen yang diaplikasikan Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Tanggungjawab yang cukup besar menyebabkan seorang pegawai yang bekerja pada instansi teknis seperti Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang demikian besar dan sifatnya teknis, seperti halnya Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *verifikatif*. Menurut Riduwan (2006; 55) penelitian *verifikatif* adalah suatu penelitian yang menganalisis pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja, dan insentif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

1) Uji Kesahihan Instrumen Penelitian

Validitas mempunyai arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Hadi, 1997).

Adapun yang dimaksud dengan validitas dalam konteks ini adalah seberapa besar perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya dimana responden yang diteliti (Solimun, 2002). Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson*. Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item

dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Hasil pengujian validitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa nilai *Sig. 2 tailed* ke tiga butir pertanyaan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan sah.

2) Uji Keandalan Instrumen Penelitian

Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Hair et.al., 1998), baik pada setiap variabel maupun untuk semua variabel dalam model. Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atau di sebut asumsi regresi bertujuan mengetahui kelayakan model persamaan regresi yang dihasilkan. Jika model persamaan memenuhi asumsi tersebut maka persamaan regresi terbebas dari penyakit regresi. Beberapa asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal dengan menggunakan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*. Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan standar error *skewness*, sedangkan rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi dengan standar error *kurtosis*. Santoso (2000; 53) memberikan pedoman bila rasio *skewness* dan *kurtosis* berada di antara -2 hingga +2, maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil di atas, rasio *Skewness* = $0.589/0.793 = 0.743$, sedangkan rasio *kurtosis* = $-1.017/0.768 = -1.324$. Karena rasio *skewness* dan *kurtosis* berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

b) Uji Autokorelasi

Selain memenuhi Normalitas, persamaan regresi juga perlu memenuhi asumsi *autokorelasi*. Asumsi *autokorelasi* menekankan pada kebebasan data. Dalam artian data untuk suatu periode tertentu tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya.

Pengujian *autokorelasi* dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (D-W) melalui bantuan program SPSS versi 17. Oleh Santoso (2001:182) memberi pedoman yaitu:

1. Angka Durbin Watson di bawah -2 berarti ada korelasi positif.
2. Angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2 tidak ada *autokorelasi*.
3. Angka Durbin Watson di atas +3 berarti ada korelasi negatif

Perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.923. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 17 dengan output berupa nilai *Tolerance* dan VIF. Santoso (2001; 206) memberi pedoman bahwa “suatu model regresi yang bebas multiko adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1”. Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF) dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Mengenai karakteristik responden, dapat diketahui dengan uraian sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini, lebih dominan berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

	Uraian	Keterangan	
		Jumlah	%
	Laki-Laki	23	40,82
	Perempuan	33	59,18
Jumlah Responden		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 20 orang atau 40,82% dari total jumlah sampel, sementara yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang atau sebesar 59,18%. Namun, secara total Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi

Moutong saat ini jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, adalah pegawai yang berada pada umur produktif. Demikian pula bagi pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong, rata-rata masih berada pada umur produktif.

Hasil di atas menunjukkan bahwa umur pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong, sebagian besar berada pada kisaran 41-45 tahun yaitu sebanyak 31 orang, dan yang berumur paling muda berada pada kisaran 25-30 tahun sebanyak 16 orang. Selebihnya berada pada kisaran umur lainnya, dimana yang paling tua berumur 50 tahun ke atas sebanyak 9 orang.

Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong saat ini didominasi oleh pegawai berusia relatif muda atau berada pada usia produktif, dan jumlah pegawai berusia di atas 40 tahun juga cukup banyak. Kondisi ini disebabkan oleh rata-rata pegawai senior adalah pegawai yang telah lama mengabdikan di Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu persyaratan yang mutlak dimiliki oleh seorang pegawai. Hasil tanggapan responden, menunjukkan tingkat pendidikan pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong, sangat bervariasi mulai dari jenjang SLTA sampai Sarjana Strata Satu (S1). Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong, lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 31 orang, yang memiliki pendidikan SLTA sebanyak 16 orang, dan 9 orang adalah diploma.

Pegawai di Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong adalah pegawai dengan tingkat pendidikan yang cukup memadai, yang didominasi oleh pegawai yang berpendidikan Sarjana.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan.

Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS diperoleh hasil-hasil penelitian dari 56 orang responden dengan dugaan pengaruh keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Dependen Variabel Y = Semangat kerja pegawai			
Variabel	B	t	Sig
Keamanan kerja	1.155	2.708	0.009
Kesempatan untk maju	0.039	0.325	0.747
Lingkungan kerja	1.393	9.368	0.000
Rekan kerja	0.191	1.979	0.053
Insentif	1.026	2.404	0.020
Constanta (a) = 0,551			
R	= 0,902		F-Statistik = 43.395
R-Square	= 0,813		Sig. F = 0,000

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,551 + 1,155X_1 + 0,039X_2 + 1,393X_3 + 0,191X_4 + 1,026X_5 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif memberi pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong dapat dilihat sebagai berikut:

a). Pengujian Hipotesis Pertama

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif berpengaruh secara serempak

terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong yakni:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai *constant* sebesar 0,551 berarti semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,551.

2. Untuk nilai dengan koefisien regresi masing-masing variabel adalah positif, yang berarti terjadi hubungan yang positif antara keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif dengan semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,813 atau = 81,3%. Hal ini berarti bahwa sebesar 81,3% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel di atas dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 43.395$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: secara serempak keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b) Pengujian Hipotesis Kedua sampai Keenam

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Keamanan kerja (X₁)

Nilai menunjukkan bahwa besarnya kontribusi keamanan kerja terhadap semangat kerja sebesar 1,155. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,009. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keamanan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

2. Kesempatan untuk maju (X₂)

Nilai menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kesempatan untuk maju terhadap semangat kerja sebesar 0,039. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,747. Dengan demikian nilai $P > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kesempatan untuk maju mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

3. Lingkungan kerja (X₃)

Nilai menunjukkan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 1,393. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

4. Rekan kerja (X₄)

Nilai menunjukkan bahwa besarnya kontribusi rekan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,191. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,053. Dengan demikian nilai $P > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel rekan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

5. Insentif (X₅)

Nilai menunjukkan bahwa besarnya kontribusi keamanan kerja terhadap insentif sebesar 1,026. Sementara tingkat signifikansi sebesar 0,020. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Dengan demikian maka hipotesis kedua, keempat dan keenam terbukti kebenarannya, dan hipotesis ketiga dan kelima tidak terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong
2. Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong
3. Kesempatan untuk maju berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong
5. Rekan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong
6. Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Saran-Saran

1. Kepada Kepala Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong agar tetap mempertahankan lingkungan kerja yang tercipta saat ini, karena terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai
2. Kepada peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan variabel penelitian dengan menambah variabel lain yang semangat kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Erna, 2009, *Kepuasan Kerja* <http://Wartawarga.gunadarma.ac.id>
- Gary Desler, 2009. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta