

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, terlepas dari bentuk atau tujuannya, menganggap manusia sebagai elemen kunci. Mereka membentuk organisasi dengan berbagai visi untuk mencapai kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif sangat penting dalam memimpin dan mengembangkan organisasi. Sebagaimana (Handoko (2008), Vitalitas, keterampilan, imajinasi, dan kerja keras yang dibawa individu ke dalam perusahaan itulah yang menjadikannya seperti sekarang ini. Departemen sumber daya manusia di setiap perusahaan mempunyai permasalahan tersendiri. Efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin pertumbuhan dan kelangsungan hidup mereka dalam jangka panjang, karena sumber daya manusia merupakan elemen produksi yang secara signifikan mempengaruhi variabel produksi lainnya. (Sugito Efendi & M. Aditya Pratama, 2020)

Ketika individu atau tim merasa antusias dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, hal itu terlihat dari etos kerja dan kesehatan mental mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, mereka lebih mungkin menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Jaminan upah yang layak adalah salah satu cara institusi dapat mendukung hal ini, mendorong pegawai untuk bekerja keras, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga pegawai selalu termotivasi untuk datang ke tempat kerja. Memberikan motivasi atau dorongan termasuk strategi yang efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut, Mathis & Jackson (2017: 78) Karena motivasi, gaji, dan lingkungan kerja adalah tiga dari banyak elemen yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka demi kepentingan terbaik organisasi adalah menumbuhkan suasana yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Karyawan termotivasi di tempat kerja oleh faktor internal dan eksternal untuk mulai bekerja sesuai dengan jadwal, struktur, dan arahan yang telah ditetapkan. Hal ini mendorong mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Pekerja yang termotivasi akan menikmati pekerjaan mereka, yang akan membantu perluasan organisasi. Selain berasal dari atasan, motivasi juga berasal dari dalam diri, yang diartikan sebagai keadaan internal yang merangsang dorongan untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan (Suwanto, 2020 :161). Menurut sejumlah pendapat para profesional, motivasi adalah serangkaian upaya yang dilakukan orang dalam rangka memuaskan kebutuhan dan keinginannya, meskipun pemenuhan kebutuhan dan keinginan tersebut sulit dicapai tanpa mengerahkan upaya yang sebesar-besarnya.

Jelas bahwa lembaga perlu menyadari faktor-faktor ini dan menyediakan kebutuhan pegawainya. Kompensasi seperti gaji ini menjadi salah satu hal yang menentukan seberapa bahagianya pegawai. Sebab tingkat kemauan kerja seorang pegawai akan didorong oleh kepuasannya terhadap kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterimanya dari instansi tersebut. Sudah menjadi rahasia umum bahwa seseorang akan berkeinginan untuk bekerja apabila ia dibayar dengan baik dan mampu bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Pegawai menerima kompensasi ini di samping tunjangan lain atas pekerjaan mereka dengan agensi. Pegawai menerima kompensasi dalam bentuk imbalan tunai dari majikannya. Uang tunai ini bisa datang dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, atau gaji. Jenis pendapatan tertentu, dalam bentuk uang tunai atau barang, diperoleh dari pegawai menjadi balas jasa yang dibagikan untuk organisasi.

Salah satu tanggung jawab utama manajemen SDM termasuk Kompensasi. Permasalahan pada berbagai aspek kompensasi, termasuk tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala kompetensi, sering kali muncul dalam hubungan kerja (Hamali, 2018). Membayar pegawai adalah cara lain untuk

mencoba meningkatkan kesejahteraan mereka. Tidak ada keraguan bahwa ketika pekerja berhasil, semangat kerja akan meningkat dan produktivitas akan meningkat secara signifikan.

Azka *et al* (2015), Pravasata *et al* (2013), serta Sumampow *et al* (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi memperoleh dampak baik serta signifikan pada semangat kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan penelitian sebelumnya. Hal ini menandakan adanya kesenjangan penelitian mengenai dampak kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin besar pemberian uang, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Nurjannah *et al* (2013: 207) menegaskan bahwa tidak semua bentuk kompensasi berdampak signifikan terhadap semangat kerja, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian Nurjannah *et al* (2013: 2017) membagi kompensasi sebagai dua kategori, seperti kompensasi langsung serta tidak langsung, yang memiliki dampak yang terlalu berlebihan terhadap semangat kerja pegawai.

Tampaknya masih kurangnya penelitian yang meneliti dampak faktor spesifik industri terhadap semangat kerja karyawan, seperti gaji, insentif, dan kondisi kerja. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, insentif, dan kualitas lingkungan kerja. Selain menangani masalah moral kerja, juga terdapat kekosongan penelitian, yang menunjukkan adanya temuan yang berbeda. Mengingat hal tersebut dan masalah semangat kerja serta kesenjangan penelitian dalam penelitian sebelumnya, maka penelitian semakin dalam menyangkut dampak Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan kerja pada semangat kerja dirasa perlu.

Sekalipun suatu lembaga tidak terlibat langsung dalam memproduksi apa pun, lingkungan kerjanya tetap mempunyai dampak yang signifikan terhadap para pekerjanya. Oleh karena itu, mengawasi suasana kantor sangatlah penting bagi perusahaan mana pun. Ketika karyawan dalam keadaan santai dan nyaman dalam bekerja, maka mereka mampu memberikan yang terbaik. Orang-orang menjadi lebih produktif dan memanfaatkan waktu mereka di tempat kerja dengan lebih baik ketika mereka senang datang bekerja setiap hari. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja para pekerja bisa jadi disebabkan oleh tempat kerja yang tidak sesuai. Menurut Sedarmayanti (2017: 4), unsur fisik lokasi kerja yang berpotensi memberi dampak pada pekerja melalui langsung juga tidak langsung disebut dengan lingkungan kerja fisik. Hal ini menegaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja sangat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk tetap produktif. Temuan dari penelitian Panca Dharma Pasaribu (2017), juga mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Nilai regresi Lingkungan kerja menunjukkan apakah lingkungan kerja menjadi lebih baik atau lebih buruk bagi suatu organisasi. Hal ini tercermin dari koefisien determinasi yang menggambarkan bagaimana Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja.

Salah satu lembaga pemerintah yang berkonsentrasi pada bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kota Samarinda adalah Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata. Tugasnya mencakup mendukung Walikota dalam pengembangan budaya olahraga, meningkatkan prestasi olahraga, memajukan ekonomi kreatif, serta mengelola sumber daya manusia di sektor pemuda, pariwisata, dan ekonomi kreatif. Berdasarkan prinsip otonomi, Dinas Pemuda serta Olahraga merupakan bagian dari pemerintah daerah yang memiliki kewenangan untuk merumuskan kebijakan, merencanakan program teknis, serta melaksanakannya sebagai bagian dari tugas pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah. Selain itu, lembaga ini juga bertanggung jawab untuk melaksanakan pembantuan di bidang pemuda dan olahraga mengikuti peraturan perundang-undangan yang diterapkan. Dalam lingkup kerjanya, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Samarinda memiliki tiga bidang utama. Pertama adalah bidang kepemudaan yang mencakup produktivitas pemuda, kelembagaan kepemudaan, dan pengembangan program untuk anak dan remaja. Bidang kedua adalah olahraga, yang mencakup pembinaan olahraga pelajar, olahraga masyarakat dan

kebugaran, serta pembinaan prestasi olahraga. Berdasarkan berbagai poin yang dikemukakan, penulis ingin agar mengadakan penelitian semakin dalam supaya menemukan dampak dari penelitian, Penelitian yang dibuat disebut: **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda**. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk lebih memperhatikan kebutuhan pekerja dan mempertahankan bahkan meningkatkan etos kerja staf Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata?
- d. Apakah Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah yang telah dijabarkan, tujuan penelitian yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- b. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- c. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- d. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan referensi tambahan bagi agenda penelitian di masa depan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Selain itu, penelitian ini memiliki manfaat praktis karena membantu pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam mengadopsi kebijakan dengan menyampaikan konsep-konsep utama terkait semangat kerja pegawai melalui umpan balik dan informasi yang relevan.

1.5 Asumsi Penelitian

Berikut adalah penjelasan mengenai penelitian ini, yang dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya, termasuk jenis penelitian dan teori serta teknik yang digunakan dalam metode penelitiannya:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Penelitian ini membahas dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan KPN Eka Cita di Kecamatan Negara, Bali, yang diterbitkan dalam Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia, 4(2), 64-70.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	Semangat kerja di tempat kerja secara besar dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan.
2	V. Elfira (2021) Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Pelatihan - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	Gaji, pelatihan, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan dampak positif dan signifikan pada semangat kerja pegawai
3	R. Nur (2021) Dalam disertasinya di STIE Nobel Indonesia, penulis menyelidiki pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Lingkungan Kerja - Kompensasi - Semangat Kerja 	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya bersama-sama berperan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.
4	R. Syafrizal (2021) Penelitian ini mengkaji dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi, yang diterbitkan dalam Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), volume 4(2), halaman 1258-1266.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	Variabel Semangat Kerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2).
5	W. Iswara dan M. Subudi (2017) Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, sebagai bagian dari disertasi doctoral dari Universitas Udayana	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kompensasi - Semangat Kerja 	Penting untuk memperhatikan keterkaitan antara Semangat Kerja dengan Motivasi dan Kompensasi.
6	M. N. Gee (2021) Penelitian ini meneliti dampak kompensasi terhadap semangat kerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Semangat Kerja 	Semangat kerja karyawan dipengaruhi dengan baik serta

- di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Artikel ini telah dipublikasikan di PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, volume 6(1).
- 7 Ighfirlana, I., Arifin, R., & ABS, M. K. (2022) Penelitian ini meneliti bagaimana komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel yang berperan sebagai perantara selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa. Artikel ini diterbitkan di E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, volume 11(07).
- 8 D. A. N. Arianto (2015) Artikel ini diterbitkan di Jurnal *Economia* dan mengkaji dampak komunikasi organisasional dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, volume 11(2), halaman 177-185.
- 9 L. Rahmadhani (2022) Penelitian ini menginvestigasi dampak kompensasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations.
- 10 D. S. F. D. I. Gusti dan S. K. Netra (tahun tidak disebutkan) Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.
- 11 F. W. Pangaribuan, D. Arifin, dan H. M. Ritonga (2022) Studi ini menginvestigasi bagaimana kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja mempengaruhi moral kerja di Toyota Auto 2000 SM Raja. Artikel ini diterbitkan di *Rowter Journal*, volume 1(1), halaman 24-34.
- signifikan oleh kompensasi.
- -Komunikasi Komunikasi, budaya
 - Lingkungan tempat kerja, dan semangat
 - Kerja kerja memiliki pengaruh
 - Semangat yang besar terhadap
 - Kerja semangat kerja karyawan.
- Komunikasi Remunerasi dan
 - Kompensasi komunikasi organisasi
 - Semangat yang digabungkan
 - Kerja meningkatkan semangat
 - Kerja kerja karyawan.
- Kompensasi Kompensasi (X1), motivasi
 - Motivasi (X2), dan lingkungan kerja
 - Lingkungan (X3) secara simultan
 - Kerja berpengaruh signifikan
 - Semangat terhadap semangat kerja
 - Kerja karyawan (Y).
- Lingkungan Penting bagi kita untuk
 - Kerja mempertimbangkan
 - Motivasi bagaimana lingkungan
 - Kompensasi kerja, motivasi, dan
 - Semangat kompensasi mempengaruhi
 - Kerja semangat kerja pegawai.
- Compensation Toyota Auto 2000 SM
 - Position Raja's Work Spirit is
 - promotion positively and significantly
 - Work morale impacted by salary,
 - Work morale employee placement, and
 - Work morale work environment.

- | | | | |
|----|--|--|--|
| 12 | M. Yani (2021) Penelitian ini menginvestigasi bagaimana kompensasi, lingkungan, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan melalui motivasi. Artikel ini terdapat di JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan), volume 7(1), halaman 1-20. | <ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Environment - Leadership - Employee spirit | Employee motivation is positively and significantly impacted by management compensation. |
| 13 | I. K. E. Pramana dan A. A. S. K. Dewi (2023) Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap moral guru di SMA Negeri 1 Rendang. Artikel ini diterbitkan di European Journal of Business and Management Research, volume 8(2), halaman 85-88. | <ul style="list-style-type: none"> - Work environment - Work motivation - Compensation - Morale | The factors pertaining to motivation, pay, and work environment are all beneficial at SMA Negeri 1 Rendang, and significant impact on the work spirit of teachers. |
| 14 | L. Manurung dan E. H. Ningsi (2021) Studi ini menginvestigasi dampak Rewards, Incentives, dan Welfare Allowances terhadap moral karyawan di PT. PNM (Pembiayaan Nasional Madani) Binjai. Artikel ini diterbitkan di Jurnal Mantik, volume 5(3), halaman 1989-1997. | <ul style="list-style-type: none"> - Reward - Incentives and welfare - Employee morale | performance and compensation that is not related directly with the employee's work and significant effect on Employee Morale |
| 15 | Joyce A. Turangan dan Fayren Pramudya Setiawan (2022) Studi ini menginvestigasi bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Work Environment - Organization culture - Job Satisfaction | According to the study's findings, organisational culture, pay, and work environment all improve employee performance satisfaction of the employees |
| 16 | Imam Wibobo Aisyaturrido, SE, MM (2021) Penelitian ini menginvestigasi dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel | <ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Work Environment - Job Satisfaction - Motivation | The findings demonstrated that job happiness is directly influenced by leadership and the workplace. Job happiness is directly |

mediasi di PT. Trinitan Plastic Industries.

impacted by motivation. Motivation is directly impacted by leadership and work atmosphere, but motivation is how leadership and work environment affect job satisfaction.

- 17 Bonifasius Trita Tipa, Tetra Hidayati, dan Siti Maria (2023) Studi ini meneliti dampak kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Kitadin Embalut Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Transformational Leadership
 - Compensation
 - Organizational Culture
 - Job Satisfaction
 - Employee Performance
- The findings of the study show that organizational culture, compensation, and transformational leadership have beneficial and significant impacts on job satisfaction. Moreover, there is a noticeable and positive relationship between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction and organizational culture mediate transformational leadership and employee performance.
- 18 Argo Ahmad, Dedi Purwana, dan Ari Saptono (2020) Studi ini menginvestigasi bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB) melalui tingkat kepuasan kerja.
- Leadership
 - Work Environment
 - Organizational Citizenship Behavior
 - Work Satisfaction
- The study's findings demonstrate that: Employees of the Research Agency and Human Resource of Maritime and Fisheries experienced a positive impact on job satisfaction due to their leadership. There was the impact of the workplace on workers' job happiness, Leadership had an impact on Organisational Citizenship Behaviour (OCB), the work environment had an impact, job satisfaction

			had an impact, Work satisfaction was an intervening element that influenced leadership's effect on OCB on Research Agency and Human Resource of Maritime and Fisheries, and organisational citizenship behaviour was influenced by the work environment.
19	Rizki Iman Dharmiaro, M. Ali Iqbal, dan Ahmad Badawi Saluy (2021) Penelitian ini meneliti dampak kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT. Indesso Culinaroma International.	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Compensation - Job Satisfaction - Motivation 	The findings demonstrated that PT. Indesso Culinoma International's job satisfaction was positively and significantly impacted by leadership and pay. Furthermore, motivational factors have the ability to balance the effects of compensation and leadership on work satisfaction.
20.	Ahmad Badawi Saluy dan Susilo Raharjo (2021) Studi ini menginvestigasi dampak kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan kerja (studi kasus di PT. Agung Solusi Trans).	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Work Motivation - Compensation - Job Satisfaction 	The data analysis findings clearly demonstrate that leadership, compensation, and job motivation all have a positive and significant impact on employee job satisfaction. Each of these three independent variables demonstrates significant and positive effects. Therefore, the hypotheses are supported by the comprehensive findings.

1.6 Perumusan Hipotesis

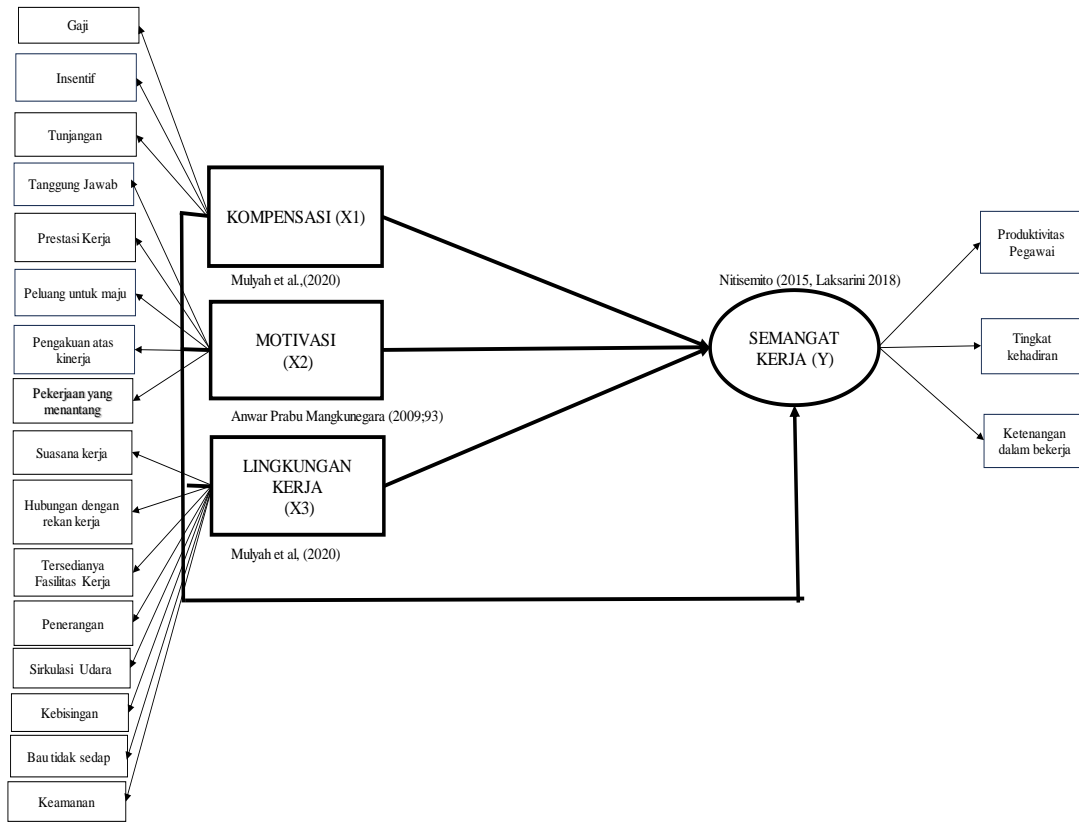
Hipotesis menurut Sugiyono (2021) merupakan perbaikan jangka pendek terhadap rumusan masalah penelitian yang dipaparkan pada wujud pertanyaan. Sebab jawaban yang dibagikan hanya bersifat teoretis, hipotesis ini disebut sementara. Berikut rumusan hipotesis yang dikembangkan karangan ini berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan:

- H1 : Diduga Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bersemangat karena kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan.
- H2 : Diduga Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bersemangat karena motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan.
- H3 : Diduga Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bersemangat karena lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan.
- H4 : Diduga Semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

1.7 Kerangka Berpikir

Suatu model konseptual mencakup kerangka berpikir yang menunjukkan bagaimana teori dan berbagai aspek yang sudah diidentifikasi saling berhubungan, menurut Sugiono (2019). Dasar dari proses berpikir dalam penelitian adalah merumuskan gagasan dari fakta, observasi, dan studi literatur. Kerangka berpikir ini menggambarkan hubungan antar variabel serta mencakup teori atau prinsip dasar yang menjadi landasan dalam penelitian. Aliran pemikiran peneliti dan interaksi antar variabel yang diselidiki dapat dijelaskan melalui diagram Riduan (2011). Semangat Kerja (Y) termasuk variabel terikat untuk penelitian ini, melainkan Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) termasuk variabel bebas. Uraian teori berikut ini tidak dapat dijadikan kerangka pemikiran pada penelitian ini:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

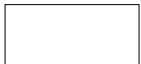


Sumber dibuat oleh peneliti (2024)

Keterangan :



: Variabel Independent



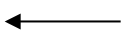
: Indikator Variabel



: Variabel Dependen



: arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y



: arah dari Variabel ke Indikator