

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Menurut (Ardana *et al.*, 2012) sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM menjadi salah satu langkah utama untuk meraih kesuksesan dan kemajuan organisasi.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta, pegawai merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka dibutuhkan semangat kerja pegawai yang baik sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik bagi organisasi. Salah satu ukuran keberhasilan suatu instansi dilihat dari tingkat semangat kerja pegawainya. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

Perlu bagi suatu organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja pegawai lebih optimal. Untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya

mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya dan disinilah pentingnya peranan motivasi. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi bertujuan untuk memicu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan dan semangat bagi pegawainya. Tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Semangat kerja dapat membuat pegawai lebih mandiri dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa perlu dipaksa. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai.

Dalam rangka meningkatkan keberhasilan, semangat kerja menjadi hal utama yang harus di pegang oleh pegawai. Semangat kerja merupakan unsur psikologis sehingga sangat diperlukan oleh pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Seorang pegawai harus memiliki semangat kerja dengan baik tentunya akan memberikan hasil positif seperti kerjasama, kegembiraan, kebanggaan serta ketaatan dalam kewajiban.

Menurut (Hasibuan, 2015:106) semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan terhadap kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, bahkan dalam situasi beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan atau pengakuan

dapat mengurangi produktivitas. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Subjek dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan. Satpol PP Kabupaten Kuningan memiliki tugas utama menegakkan peraturan daerah (Perda), menyelenggarakan ketertiban umum dan menjaga ketentraman masyarakat di wilayah Kabupaten Kuningan. Berlokasi di Jalan Dr. Ir. Soekarno, Winduherang, Kecamatan Cigugur, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, Kode Pos 45552. Instansi ini memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas sosial dan ketertiban umum, sekaligus mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah.

Namun hasil observasi di lapangan pegawai Satpol PP Kabupaten Kuningan saat ini menunjukkan adanya semangat kerja pegawai yang kurang maksimal, terjadinya fenomena tersebut dapat dilihat dari data kehadiran pegawai pada instansi Satpol PP Kabupaten Kuningan sebagai berikut, yaitu diantaranya pegawai kurang mematuhi aturan. Hal ini didukung sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurjaman & Yasin, 2020) semangat kerja pegawai dapat diukur tinggi rendahnya melalui tingkat kehadiran pegawai saat bekerja, kerjasama dan tanggung jawabnya dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja yang optimal. Ketidakhadiran seorang pegawai saat bekerja akan berpengaruh terhadap semangat pegawai dan produktivitas suatu organisasi, sehingga organisasi tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Tingkat absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan tahun 2022-2024 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai
January – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Jumlah Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Presentasi Absensi Pegawai (%)	Presentasi Absensi Terlambat (%)
					S	I	A	Jumlah			
1	Jan	139	20	2.780	1	68	40	109	129	3,92	4,64
2	Feb	139	20	2.780	1	76	28	105	16	3,78	0,57
3	Mar	139	21	2.919	0	59	18	77	97	2,64	3,32
4	Apr	138	14	1.932	0	59	10	69	80	3,57	4,14
5	Mei	135	21	2.835	0	86	27	113	141	3,98	4,97
6	Jun	134	19	2.546	0	62	18	80	136	3,14	5,34
7	Jul	133	19	2.527	0	83	7	90	147	3,56	5,82
8	Agus	133	22	2.926	0	47	10	57	85	1,95	2,90
9	Sep	131	20	2.620	0	41	16	57	71	2,17	2,71
10	Okt	131	19	2.489	0	26	13	39	62	1,57	2,49
11	Nov	131	22	2.882	1	17	11	28	64	0,97	2,22
12	Des	129	18	2.322	0	14	1	15	49	0,64	2,11
Total			245	31.558	3	638	199	839	1.077	31,89	41,23
Rata-Rata			20,42	2.629,83				69,91		2,66	3,44

Sumber: Kasubag Umum Satpol-PP Kab. Kuningan, diolah.

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai
January – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Jumlah Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Presentasi Absensi Pegawai (%)	Presentasi Absensi Terlambat (%)
					S	I	A	Jumlah			
1	Jan	131	21	2.751	1	63	12	76	117	2,76	4,25
2	Feb	130	18	2.340	10	85	23	118	148	5,04	6,32
3	Mar	130	21	2.730	2	112	16	130	205	4,76	7,51
4	Apr	130	19	2.470	0	71	19	90	114	3,64	4,61
5	Mei	142	15	2.130	2	50	9	61	114	2,86	5,35
6	Jun	142	21	2.982	2	71	10	83	156	2,78	5,23
7	Jul	141	21	2.961	5	63	8	76	128	2,57	4,32
8	Agus	140	22	3.080	1	64	14	79	117	2,56	3,79
9	Sep	140	22	3.080	2	67	7	76	154	2,47	5
10	Okt	140	21	2.940	3	75	19	97	117	3,30	3,98
11	Nov	139	21	2.919	5	76	20	101	108	3,46	3,70
12	Des	139	20	2.780	2	66	14	82	94	2,95	3,38
Total			242	33.163	35	863	171	1.069	1.572	39,15	57,44
Rata-Rata			20,17	2.763,58				89,08		3,26	4,79

Sumber: Kasubag Umum Satpol-PP Kab. Kuningan, diolah.

Tabel 1. 3
Data Absensi Pegawai
January – Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Jumlah Hari Kerja Pegawai	Absensi				Terlambat	Presentasi Absensi Pegawai (%)	Presentasi Absensi Terlambat (%)
					S	I	A	Jumlah			
1	Jan	162	23	3.726	4	42	5	51	70	1,37	1,88
2	Feb	162	18	2.916	3	12	1	16	28	0,55	0,96
3	Mar	161	18	2.898	0	21	11	32	87	1,11	3,00
4	Apr	160	16	2.560	1	23	26	50	127	1,95	4,96
5	Mei	159	19	3.021	3	1	17	21	168	0,69	5,56
6	Jun	159	18	2.862	2	20	20	42	192	1,47	6,71
7	Jul	158	23	3.634	1	34	38	73	213	2,01	5,86
8	Agus	158	21	3.318	0	65	12	77	186	2,32	5,60
9	Sep	156	20	3.120	2	49	16	67	141	2,15	4,52
10	Okt	156	22	3.432	1	49	42	92	173	2,68	5,05
11	Nov	156	18	2.808	0	46	11	57	149	2,03	5,31
12	Des	156	18	2.808	1	54	21	76	151	2,71	5,38
Total			243	37.103				654	1.685	21,04	54,79
Rata-Rata			20,25	3.091,91				54,5		1,75	4,56

Sumber: Kasubag Umum Satpol-PP Kab. Kuningan, diolah.

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat absensi dalam 3 tahun terakhir yaitu tahun 2022 tingkat absensi sebesar 2,66%, pada tahun 2023 tingkat absensi mencapai 3,26% dan pada tahun 2024 tingkat absensi sebesar 1,75%. Sedangkan, untuk tingkat absensi keterlambatan pegawai dalam 3 tahun terakhir yaitu tahun 2022 jumlah pegawai yang datang terlambat sebesar 3,44%, pada tahun 2023 jumlah pegawai yang datang terlambat mencapai 4,79% dan pada tahun 2024 jumlah pegawai yang datang terlambat sebesar 4,56%. Hal ini menunjukkan adanya

masalah pada semangat kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Dengan adanya masalah pada tingkat absensi pegawai dalam 3 tahun terakhir, sesuai dengan pendapat Menurut (Utomo, 2010) yang menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan tingkat absensi diatas 3 sampai 10% dianggap tidak wajar, dimana hal tersebut menunjukkan rendahnya semangat kerja karena tidak memaksimalkan hari kerja yang ada, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Karena tingkat persentase absensi yang tinggi merupakan salah satu faktor rendahnya semangat kerja pegawai.

Untuk mengetahui masalah apa yang terjadi penyebab menurunnya semangat kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Maka peneliti melakukan pra survey dengan menyebar kuesioner kepada 38 responden terkait dengan semangat kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-survey Kuesioner Mengenai Semangat Kerja Pegawai
Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan

No	Pernyataan	YA	TIDAK	YA	TIDAK
1.	Antusias dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	35	3	92,1%	7,9%
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan / diperintahkan	35	3	92,1%	7,9%
3.	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan	32	6	84,2%	15,8%
4.	Saya selalu pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan oleh lembaga instansi	34	4	89,5%	10,5%

5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan pegawai	17	21	44,7%	55,3%
6.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya	34	4	89,5%	10,5%
7.	Suasana kerja yang nyaman	35	3	92,1%	7,9%
8.	Asuransi yang diberikan sesuai yang diharapkan pegawai	16	22	42,1%	57,9%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwasannya, terkait dengan semangat kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan sebanyak 55,3% merasa gaji yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Selain itu, hasil pra survey menunjukkan 57,9% pegawai merasa asuransi yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan pegawai. Data tersebut mendukung terhadap fenomena yang diteliti yaitu masih kurang optimalnya semangat kerja. Dengan demikian semangat kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan mengalami masalah.

Dalam suatu organisasi, rendahnya semangat kerja merupakan salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi. Rendahnya semangat kerja yang dirasakan pegawai membuat mereka tidak nyaman apabila di tempat kerja, selalu datang terlambat dan tidak giat dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan masalah pada semangat kerja dalam suatu organisasi karena kurang semangatnya pegawai dalam bekerja.

Untuk Meningkatkan semangat kerja pegawai salah satunya adalah dengan cara memotivasi pegawai itu sendiri pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, agar semangat kerja pegawai dapat maksimal dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja yang diberikan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan cukup baik. Memotivasi pegawai sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja, tanpa adanya motivasi,

pegawai tersebut tidak memiliki semangat dalam bekerja, serta dorongan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum pegawai bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Menurut (Rosyinah Hasibuan *et al.*, 2023) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kusuma, 2016) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Selain motivasi, semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya. Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, suasana dan kondisi lingkungan fisik sudah cukup baik. Namun, terdapat kekurangan dalam penyediaan tempat parkir yang memadai untuk kendaraan bermotor, serta halaman depan yang masih berantakan. Jika fasilitas fisik ditingkatkan, seperti memperbaiki sirkulasi udara, memperhatikan tata letak setiap bagian dan menyediakan tempat parkir yang nyaman, hal ini akan lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Dengan demikian, semangat kerja yang baik dapat lebih terwujud. Menurut (Octaviani & Suana, 2019) lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja, lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari

pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja dilingkungan pegawai. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Octaviani & Suana, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Ada banyak cara yang bisa dilakukan organisasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, agar pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi. Menurut (Kasim & Rusli, 2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa organisasi/instansi sehingga dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh pegawai dari organisasi sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di suatu organisasi dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama pegawai. Semakin tinggi imbalan yang diberikan suatu organisasi, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pun sebaliknya, ketika suatu organisasi memberikan kompensasi yang kecil, maka semangat kerja pegawai akan turun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kasim & Rusli, 2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali. Namun penelitian yang

dilakukan oleh (Miki Irawan, 2022) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Grage Horizon Hotel Bengkulu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia Tulangan Sidoarjo. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Rozi, 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kasim & Rusli, 2021) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bima. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Syafrizal, 2021) menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survei Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan)"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Untuk menambah wawasan penulis, karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dari kuliah.

2. Manfaat Praktis:

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan-masukan yang mungkin dapat di terapkan perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan bacaan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi pihak-pihak lain.