PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi Empirik pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember)

Inarotul Jamilah

1310411326

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail: inarotuljamilah@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember, dengan tujuan untuk membuktikan Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertossari Jember yang berjumlah 192 orang karena dalam populasi terdapat golongan-golongan maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proporsional Sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 orang.

Hasil daripada penelitian ini adalah (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.267 > 1.6698, (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.075 > 1.6698, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.061 > 1.6698, (4) serta diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 4.599 > 2.7530 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Motivasi, Semangat Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pada penghujung abad ke-20, yang ditandai dengan globalisasi ekonomi, merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas territorial negara. Perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi yang akan dihadapi semua bangsa antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: produksi, di mana perusahaan berproduksi di berbagai negara, dengan sasaran agar biaya produksi menjadi lebih rendah. Hal ini dilakukan baik karena upah buruh yang rendah, tarif bea masuk yang murah, infrastruktur yang memadai ataupun karena iklim usaha dan politik yang kondusif dalam hal ini menjadi lokasi manufaktur global (Efendy, 2009).

Tembakau salah satu sektor pertanian yang paling berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat Jember menjadi komoditas utama kabupaten Jember. PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember merupakan salah satu penopang bisnis perseroan dari perusahaan budidaya tembakau yang dilakukan di kabupaten Jember, Jawa Timur. Di tengah iklim industri yang tembakau yang cukup ketat, perseroan banyak berinovasi untuk menghasilkan tembakau berkualitas tinggi (Karmaji,ST sebagai Asisten Manajer PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember).

Dalam upaya peningkatan produksi tentunya peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi.

Lilik Khoiriyah (2009) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Sedarmayanti (2011) jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan tidak lebih baik dari pada sebelumnya, adapun untuk mengukur semangat kerja itu sendiri itupun cukup sulit namun

dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan indikasi yang timbul pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti pemanfaatannya waktu kerja kurang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari seringnya keterlambatan kerja serta keterlambatan datangnya waktu *briefing* pagi. Solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus merespon dan memenuhi kebutuhan karyawan. Semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi tersebut, karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan yang lainnya disebut sebagai budaya organisasi.

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, (2) untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan, (3) untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan, dan (4) untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi memerlukan alat. Alat untuk mengatur dan mengembangkan manusia ini disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi untuk mengelola personal secara efektif. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusian dalam organisasi. Pengertian MSDM yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2004)

mendefinisikan. “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian tugas yang terkait dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja”. Demikian pula menurut Hasibuan (2007) mengatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur, merencanakan, melatih, dan mengorganisasikan untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dalah sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat tehambat.

Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan

lingkunga kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

2.3 Insentif

Menurut Dessler (2009) insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2002) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Martoyo (1994) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestsi, untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah atau gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan,

mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan Robbins (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan

William J. Stanton (1981) dalam (Mulyadi:2015) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan Wursanto (2004) motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Istilah motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan maka tujuan pribadipun akan ikut tercapai. Kedua, motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Usaha merupakan ukuran intensif kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Ketiga, kebutuhan. Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu

menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

2.5 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi,2006), sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Semangat kerja juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerjasama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu (Taufiq,2006).

Menurut Nitisemito (2002) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Dari pendapat tersebut semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Pengertian semangat kerja menurut Mukijat (1992) adalah sikap perorangan atau sikap kekompakan orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sedangkan Siswanto (2000) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hartini (2001) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan untuk membangun diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan atau promosi bagi yang

telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat.

2.6 Hipotesis

1. H1 : lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.
2. H2 : insentif (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.
3. H3 : motivasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.
4. H4 : lingkungan kerja, insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan mempengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari.

3.2 Metode Pengujian Instrumen Data

3.2.1 Uji Validitas

Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan mengukur per variabel melalui metode analisis faktor dengan SPSS. Menurut Umar (2011), uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Menurut Prayitno (2010), uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pengukuran uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *correlation product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Rumus teknik *correlation product moment pearson's* menurut Prayitno (2010) yaitu sebagai berikut :

Rumus $r = \frac{n\,(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\,(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$

Keterangan :

r = koefisien korelasi
X = skor pertanyaan
Y = skor total
N = jumlah sampel

3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai α > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

3.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengembangan analisis regresi sederhana terhadap aplikasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel independen untuk menduga nilai dari variabel dependen

(Kazmier, 2005). Analisis regresi linear dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. Dalam penelitian ini, digunakan model regresi linear berganda.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + *e*

3.2.2 **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. Keseluruhan uji menggunakan program *SPSS for windows*.

a. Uji Normalitas
b. Uji Multikolinearitas
c. Uji Heterokedastisitas

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010).

Rumus : $F = \frac{R2/(K-1)}{I-R2/(n-K)}$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinan

K = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

1) Ha : b1, b2, b3 = 0
   Tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y).
2) Ho : b1, b2, b3 ≠ 0
   Ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila ada signifikansi < dari nilai α (5%) berarti Ho ditolak dan Ha diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai signifikansi > dari nilai α (5%) berarti Ho diterima dan Ha ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.3.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), dan motivasi (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Rumusnya adalah (Prayitno, 2010) :

Rumus : $t = \frac{bi}{Se(bi)}$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

Ha : bi = 0, I = 1,2

Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ho : bi ≠ 0, I = 1,2

Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut :

Ho ditolak dan Ha diterima, apabila nilai signifikansi < 0,05, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Ho diterima dan Ha ditolak, apabila nilai signifikansi > 0,05, yang artinya bahwa variabel bebas (X) tidak memiliki

pengatuh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y).

3.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel LK (Lingkungan Kerja), I (Insentif) dan M (Motivasi) terhadap variansi naik turunnya variabel SK (Semangat Kerja).

Untuk menghitung koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus (Prayitno, 2010), sebagai berikut :

Rumus :

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi berganda

Y = variabel terikat (dependent)

X = variabel bebas (independent)

b = koefisien regresi linear

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan lampiran 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y = 7.671 + 0,286 X1 + 0,277 X2 + 0,246 X3 + e

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan senbagai berikut :

a. Konstanta sebesar 7.671 menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja, insentif dan motivasi konstan, maka nilai semangat kerja sebesar 7.671.

b. b_1 = 0,286 pada lingkungan kerja, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan

satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,286 satu satuan, dengan arti lain jika lingkungan kerja ditingkatkan maka semangat kerja akan semakin meningkat.

c. b_2 = 0,277 pada Insentif, artinya apabila Insentif ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,277 satu satuan, dengan arti lain jika Insentif ditingkatkan maka semangat kerja akan semakin meningkat.

d. b_3 = 0,246 pada Motivasi, artinya apabila Motivasi ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,246 satu satuan, dengan arti lain jika Motivasi ditingkatkan maka semangat kerja akan semakin meningkat.

4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil dari perhitungan statistik pada lampiran 5 menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05 dan hasil dari F_{hitung} (4.559) > F_{tabel} (2.753), maka hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja secara simultan diterima.

4.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Dari lampiran 5 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} (2.267) > t_{tabel} (1.6698) dan signifikansi 0,027 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Perkbunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. T_{hitung}

positif, semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan maka akan meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.

b. Variabel Insentif (X2), memiliki nilai t_{hitung} (2.057) > t_{tabel} (1.6698) dan signifikansi 0,044 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. T_{hitung} positif, semakin baik Insentif yang diberikan maka akan semakin meningkat Semangat Kerja karyawan.

c. Variabel Motivasi (X3), memiliki nilai t_{hitung} (2.061) > t_{tabel} (1.6698) dan signifikansi 0,043 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. T_{hitung} positif, semakin baik Motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkat Semangat Kerja karyawan.

4.4 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan regresi pada lampiran 5 hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawa pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. Dapat dilihat dari R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,182 atau 18,2% dan sisanya 81,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain di luar model atau yang tidak dimasuki dalam model penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda,

menunjukkan variabel bebas (Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Semangat Kerja) pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember secara parsial. Ketiga variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, " ada pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember " adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Lingkungn Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh

taraf signifikansi sebesar 0,027 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2.267) > t_{tabel} (1.6698) yang berarti hipotesis diterima. Artinya apabila Lingkungan Kerja semakin meningkat maka Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember juga akan semakin meningkat.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,044 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2.057) > t_{tabel} (1.6698) yang berarti hipotesis diterima. Artinya apabila Insentif semakin meningkat maka Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember juga akan semakin meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,043 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2.061) > t_{tabel} (1.6998) yang berarti hipotesis diterima. Artinya apabila Motivasi semakin meningkat maka Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara

X Kebun Kertosari Jember juga akan semakin meningkat.

4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdpat pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi hitung sebesar 0,006 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Artinya apabila Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi semakin meningkat maka Semangat Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember juga akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasi penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan diharapkan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja, insentif dan motivasi agar semangat kerja karyawan lebih meningkat. Dan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap semangat kerja adalah lingkungan kerja, maka dari itu perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja sebaik mungkin agar semangat kerja terus terdorong dan meningkat sehingga dapat membantu

pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi semangat kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, S, Nitisemito. 2002. ***Manajemen Personalia***. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Alex, S, Nitisemito. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Gema Pustaka, Jakarta.

Dessler, Gary. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.

Efendi, Onong Uchjana. 2009. ***Komunikasi Teori Dan Praktek***. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Hartini. 2001. ***Deskripsi Kebutuhan Psikologi Pada Anak Panti Asuhan***. Insan Media Psikologi. Vol 3. No 2. Hal 109-118.

Hasibuan, Melayu S.P. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kazmir, Leonard J.Ph. D. 2005. ***Statistic Untuk Bisnis***. Erlangga, Jakarta.

Khoiriyah, Lilik. 2009. ***Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*** Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. ***Manajemen Sumber Daya***

Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik***. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Martoyo, Susilo. 1994***. Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : BPFE

Mukijat. 1992. ***Analisis Jabatan***. Mandar Maju, Bandung.

Nunnally, J. 1967. ***Psychometric Theory***. Mc Graw Hill. New York.

Robbins, Stephen. 2011. ***Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi dan Aplikasi Alih Bahasa Handayan Pujaatmika***. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta Prehalindo.

Sedarmayanti. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*** (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.

Stanton, William J. 1981. ***Prinsip-prinsip Pemasaran***. Erlangga, Jakarta.

Wursanto. 2004. ***Kearsipan 1.*** Yogyakarta : Kanisius.

Wursanto. 2009. ***Dasar-dasar Ilmu Organisasi***. Yogyakarta : Andi.