

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN LUBUK DALAM KABUPATEN SIAK

Oleh :

Fikrian Hamdila Pratama

Pembimbing : Dewita Suryanti Ningsih dan Arwinence Pramadewi

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Fikrian.hamdila@gmail.com

The Effect of Job Satisfaction, Non Financial Compensation and Physical Work Environment to Work Spirit Employees in Office PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Siak District

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Of Siak order to determine the effect of variable Job Satisfaction, non Financial Compensation and Work Environment Physical, simultaneously on Spirit of employees. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Of Siak. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employees that totaled 49 people and sampled. The analytical method used in this research is multiple linear regression method. From the testing that has been done, simultaneous regression test (Test-F) shows that job satisfaction variable, non-Financial Compensation and Working Environment Physical simultaneously significant effect on Spirit Employees. From the results of the partial test (t-test) showed that job satisfaction variable, non-Financial Compensation and Working Environment Physical significant effect on spirit employees. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) amounted to 0,656, which means, variable Job Satisfaction, non Financial Compensation and Working Environment Physical against spirit employees, while the rest influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation Non Financial, Physical Work Environment and spirit employees

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu yang diharapkan tergantung pada perusahaan dalam mencapai tujuan kualitas sumber daya manusia yang

merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja dan pimpinan perusahaan juga dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tanaman perkebunan dituntut untuk selalu dapat menghasilkan produk yang berkualitas agar mampu bersaing di pasaran. Dalam kegiatan operasionalnya, PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak ini selalu mengacu kepada standar produksi. Sehingga setiap produksi yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan 25 orang karyawan dapat dilihat gambaran masalah yang terjadi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Besarnya persentase rasa tidak setuju anggota hingga mencapai 62,0 % menunjukkan bahwa masih kurangnya rasa puas dalam organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Dengan rasa tidak puasanya karyawan tersebut akan membuat pekerjaan menjadi kurang efektif dan

efisien. Maka ketidak puasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak akan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan dan membawa dampak bagi organisasinya. Sehingga karyawannya tidak mencapai kepuasan kerja maka kualitas pelayanan yang diberikan organisasi tidak tercapai sesuai yang diharapkan.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Menurut (Nitisemito 2005:92) “Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”.

Dalam hal meningkatkan semangat kerja, lingkungan kerja juga sangat berperan dalam hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh (Luffi 2009;) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut (Komarudin 2008:142), “Lingkungan keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang

mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Sedangkan menurut (Alex S. Nitisemito 2009:183) menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik, secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak? 2) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak? 3) Bagaimana pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak? 4) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak?

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan

pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi non Finansial secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. 4) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Seroka dalam (Ngambi 2011:89) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins 2008 : 99) istilah kepuasan kerja (Job Satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan – perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan – perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kompensasi non finansial

Menurut (Notoadmodjo 2009:112), kompensasi non Finansial adalah pemberian kompensasi yang dikaitkan langsung dengan prestasi

kerja karyawan. Kompensasi non finansial ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji.

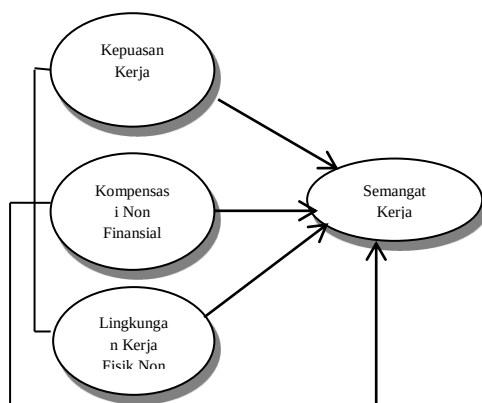
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Alex S. Nitisemito 2009:183) menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data olahan, 2016

1. Diduga Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik

berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

2. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
3. Diduga Kompensasi non Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
4. Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak yang berlokasi di desa Lubuk Dalam, Kecamatan Lubuk Dalam, Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak yang berjumlah sebanyak 49 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004:73).

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode ; Studi kepustakaan, wawancara (interview), dan kuesioner. Penelitian menggunakan 4 jenis variabel, yaitu, semangat kerja, kepuasan kerja, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik. Untuk analisis dari data penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan persamaan statistik yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan kerja fisik) dan variable terikat (Semangat Kerja) dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono dan Wibowo, 2008:347):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Semangat kerja sebagai variabel terikat
 A = Konstan (Konstanta)
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Kompensasi Non Finansial
 X_3 = Lingkungan Kerja Fisik
 E = Error (Faktor Pengganggu)

Pengujian Data

Uji Validitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan

tugasnya dan mencapai sasaran (Jogiyanto, 2007:120).

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Saifuddin, 2007:4). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis data yang memenuhi syarat pengujian, maka dalam penelitian dilakukan pengujian asumsi klasik untuk pengujian statistic. Tujuan dari uji asumsi klasik ini yaitu untuk mengetahui apakah hasil dari regresi linear berganda terjadi penyimpangan-penyimpangan dari asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang akan diuji yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Santosa dan ashari, 2005:231).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas kolmogorov-Smirnov. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS,

dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi Data

Autokorelasi adalah korelasi antara anggota-anggota serangkaian observasi yang tersusun dalam rangkaian waktu atau yang tersusun dalam rangkaian ruang. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak menggambarkan varians populasinya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, diukur dengan menggunakan statistika *Durbin Watson* (DW) (Santosa dan ashari, 2005:240).

Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson dengan ketentuan:

1. Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka DW diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut multikolinearitas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinearitas antarvariabel dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan dan observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui atau menggunakan uji *gleter*, uji *park*, dan uji *white*. Tetapi uji heteroskedasitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

Metode MSI (*Method of Successive Interval*)

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, tahap awal yang dilakukan adalah melakukan pengolahan data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesif interval. Metode suksesif interval merupakan proses pengintervalan data ordinal ke interval (Anderson, 2006:176). Hal ini perlu dilakukan sebab data yang dikumpulkan dalam bentuk ordinal harus di transformasi terlebih dahulu sebelum dijadikan input analisis data. Dalam hal ini, proses transformasi data dilakukan dengan cara komputasi yaitu menggunakan program Microsoft excel 2010.

Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan pada hipotesis pertama yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu: Kepuasan Kerja dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana:

R = Koefisien Determinan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

n - k = *degree of freedom*

Dengan derajat keyakinan tertentu :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (H_1 ditolak, H_0 diterima)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepuasan Kerja dan kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (semangat kerja) secara parsial dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan. Secara pengujian t-statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

t = t hitung masing-masing variabel independen

b_i = koefisien regresi variabel independen

S_{b_i} = standar deviasi

Dengan derajat keyakinan tertentu, maka jika:

1. Jika t hitung > t tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima)

2. Jika t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrumen penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 49-4 = 45 = 0,220$. sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,287. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap objek yang sama. Uji reliabilitas terhadap seluruh pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan formula Cronbach's Alpha, dimana nilai Cronbach's Alphanya > 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Semangat Kerja	0,925	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,865	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,920	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,847	0,6	Reliabel

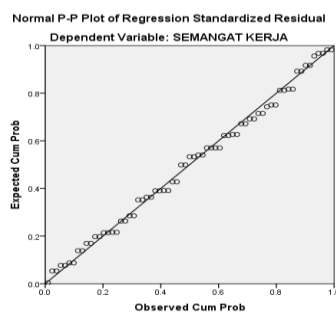
Sumber: Data olahan, 2016

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot pada *scatter plot* berdistribusi normal, dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini:

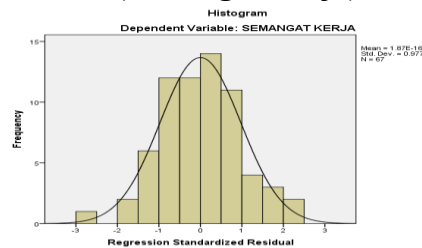
Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data olahan, 2016

Pada gambar 2 diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, secara penyebaran data mengikuti arah diagonal. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3
Histogram Dependent Variabel (Semangat Kerja)



Sumber: Data olahan, 2016

Pada gambar 3 diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yaitu distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pola histogram ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Dengan ketentuan berikut ini:

1. Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka DW diantara +2 berarti ada autokorelasi negative

Tabel 2
Hasil Pengujian Autokorelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.656	.639	.54100	1.471

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Olahan 2016

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui nilai Durbin Watson terletak antara -2 dan +2= $-2 < 1,471 < +2$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Uji Multikoliniritas

Model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KEPUASAN KERJA	.688	1.454
KOMPENSASI NON FINANSIAL	.826	1.211
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.586	1.706

Sumber: Data olahan, 2016

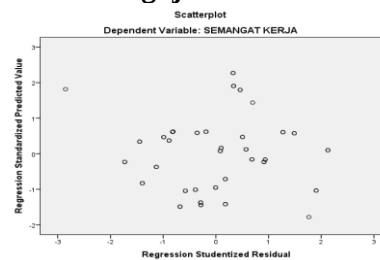
Pada Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independent memiliki nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi dari 10.

Maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak memiliki multikolinearitas (bebas multikolinearitas).

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4 berikut ini adalah hasil Uji Heteroskedastisitas:

Gambar 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2016

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Transformasi Data (Metode Suksesif Interval)

Sebelum melakukan pengolahan data regresi linear berganda dan uji selanjutnya, tahap awal yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah mentransformasikan data olahan dari data ordinal menjadi data interval. Metode suksesif interval merupakan proses pengintervalan data ordinal ke interval. Hal ini perlu dilakukan sebab data yang dikumpulkan dalam bentuk ordinal harus ditransformasikan terlebih dahulu sebelum dijadikan input analisis data. Dalam hal ini, proses transformasi data dilakukan dengan cara komputasi yaitu menggunakan program *Microsoft Excel 2010*.

Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for Windows. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh koefisien regresi dan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.885	.384		2.307	.024
KEPUASAN KERJA	.415	.115	.363	3.600	.001
KOMPENSASI NON FINANSIAL	.125	.057	.203	2.203	.031
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.439	.123	.390	3.571	.001

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,885 + 0,415X_1 + 0,125X_2 + 0,439X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,885. Artinya adalah apabila Kepuasan Kerja, kompensasi non finansial dan Lingkungan Kerja Fisik diasumsikan nol (0), maka Semangat Kerja bernilai 1,885.

- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,415. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,415 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 0,125. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kompensasi Non Finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,125 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,439. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,439 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.656	.639	.54100	1.471

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui nilai R^2 Square sebesar 0,656. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kepuasan Kerja, kompensasi non finansial dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) adalah sebesar 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah variable bebas (Kepuasan Kerja, Kompensasi non finansial dan Lingkungan Kerja Fisik) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Semangat Kerja). Berdasarkan uji F hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan pada table berikut berikut:

Tabel 6
Tabel F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regre ssion	23.436	3	7.812	26.691	.000 ^b
Resid ual	18.439	63	.293		
Total	41.875	66			

Sumber: Data olahan, 2016

Dari Tabel 6 di atas diketahui F hitung sebesar 26,691 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel pada taraf signifikan 5% sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k-1) ; (n-k) \\
 &= (3-1) ; (49-3) \\
 &= 2 ; 46
 \end{aligned}$$

$$= 3,200$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

1 = Konstanta

Dengan demikian diketahui F hitung (26,691) > F tabel (3,200) dengan Signifikan (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kepuasan Kerja, Kompensasi non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak secara bersama-sama, jika F hitung (26,691) > F tabel (3,200), maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepuasan Kerja, Kompensasi non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja) secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, namun jika t hitung < t tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen (Kepuasan Kerja, Kompensasi non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (semangat kerja) pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk

Dalam Kabupaten Siak secara parsial.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen (Kepuasan Kerja, Kompensasi non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak secara parsial.

Tabel 7

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.885	.384		2.307	.024
KEPUASAN KERJA	.415	.115	.363	3.600	.001
KOMPENSASI NON FINANSIAL	.125	.057	.203	2.203	.031
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.439	.123	.390	3.571	.001

Sumber : Data Olahan 2016

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= \alpha/2 ; n - k - 1 \\
 &= 0,05/2 ; 49-3-1 \\
 &= 0,025 ; 45 \\
 &= 2,014
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

1 = Konstan

Dengan demikian, maka diperoleh keputusan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1)

Diketahui t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar (3,600) dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian t hitung (3,600) > t tabel

(2,014) dan sig. (0,001) < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H₁ diterima.maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2. Kompensasi Non Finansial (X2)

Diketahui t hitung variabel Kompensasi Non Finansial sebesar (2,203) dengan signifikansi 0,031. Dengan demikian t hitung (2,203) > t tabel (2,014) dan sig. (0,031) < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Diketahui t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar (3,571) dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian t hitung (3,571) > t tabel (2,014) dan sig. (0,004) < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini memberikan nilai positif bagi pihak perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Bery (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pabrik es Bojonegoro (Kareb)”. Dengan hasil bahwa lingkungan kerja dan Kepuasan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) lebih berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel Kepuasan Kerja (X1). Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh IGD. Agus Ary Dharma Putra, Made Surya Putra (2014) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar”. Dari hasil penelitiannya diperoleh bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar”. Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi non finansial adalah untuk memotivasi para karyawan agar bersemangat dalam bekerja dan mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman, tentu akan membuat suasana hati karyawan menjadi baik pula, sehingga dapat menjauhkan

karyawan dari stres kerja dan akan bersemangat dalam kerja. Dalam penelitian ini Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2009) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koorporasi Karyawan Redring Pematang siantar. Dengan hasil Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Kepuasan Kerja, kompensasi non finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja, kompensasi non finansial dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
3. Variabel Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

4. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan Kepuasan Kerja, kompensasi non finansial dan Lingkungan Kerja Fisik guna meningkatkan semangat kerja karyawan agar karyawan merasa lebih damai dalam menjalankan tugas dan lebih meningkatkan prestasinya diperusahaan tersebut.
2. Dalam meningkatkan Kepuasan Kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai apa-apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berdampak positif sehingga tercapainya tujuan organisasi dan karyawan bersemangat untuk melakukan tugasnya.
3. Dalam rangka meningkatkan kompensasi non finansial, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi identitas tugas yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak ragu dalam melakukan pekerjaannya, memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik di perusahaan juga perlu di

tingkatkan dan perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat kecocokan karyawan terhadap rekan kerja yang lain serta tempat kerja yang aman dan sehat juga perlu di tingkatkan lagi agar karyawan semangat untuk menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Moekijat. 2006. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, H. Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Noe, Raymond A, et.al. 2004. *Fundamentals of Human Resource Management: USA*: McGrawHill Irwin.

- Nawawi, Hadari. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2005. *Management* 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistic Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- .
Sugiyono, Eri Wibowo. 2004. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.