

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI PT. ASURANSI SINARMAS
CABANG MEDAN**

**Oleh :
Donok M Pakpahan
Pembimbing : Samsir dan Arwinence**

*Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
Email : donokp@yahoo.co.id*

*Effect Of Training, Leadership And The Environment Spirit Of Physical Work
Work Employees in PT. Insurance Sinarmas Branch Of Medan*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the effect of training, leadership and physical work environment on employee morale PT. Asuransi Sinar Mas Medan branch either partially or simultaneously. This research was conducted at PT Asuransi Sinarmas Medan branch located at Km No.1A Jl.Sisingamangaraja 6-7. North Sumatra, Indonesia. The population in this study were all employees of PT Asuransi Sinar Mas, Medan Branch in 2015 is numbered 43 people, while Sampling was done by census, where all members of the population sampled. Data used in this study are primary data and secondary data, quantitative and time series 2011-2015. The technique used by the author in collecting the data and information needed is the interview and questioner. Mechanical analysis using multiple regression analysis using SPSS 21.0. The results showed that in partial training and leadership and significant positive effect on morale, while the physical work environment variables and no significant negative effect on morale kerja. Hasil simultaneous research shows bahwa pelatihan, leadership and physical work environment has a positive and significant impact on morale employee PT. Asuransi Sinar Mas branch in Medan.

Keywords : Morale, Training, Leadership and Physical Work Environmen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan, segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan, mengingat peranannya yang vital, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan

suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan semangat kerja para karyawannya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan

memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam sistem manajemen untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing karyawan.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik secara moral maupun fisik. Contohnya pemeliharaan tenaga kerja secara fisik adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang dapat menunjang suatu pekerjaan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggungjawabnya terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan akan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum,

keuntungan ini akan tercapai bila adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan perusahaan itu sendiri. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2007:94) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Jumlah karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan berjumlah 43 orang. Mayoritas karyawan terdapat pada bagian marketing yang berjumlah 22 orang atau 51,1 %. rendahnya tingkat semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan. Berdasarkan data absensi karyawan periode 2011-2015 tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2011 jumlah absen karyawan dengan keterangan sebanyak 29 hari atau sebesar 12 %, sedangkan jumlah absen karyawan tanpa keterangan sebesar 13 hari atau 5,4 %. Pada tahun 2012 jumlah absensi mengalami penurunan dengan jumlah absen karyawan dengan keterangan sebanyak 24 hari atau sebesar 10 %, sedangkan jumlah absen karyawan tanpa keterangan sebesar 11 hari atau 4,58 %. Sedangkan pada tahun 2013 jumlah absensi mengalami peningkatan dengan jumlah absen karyawan dengan keterangan sebanyak 25 hari atau sebesar 10,4 %, sedangkan jumlah absen karyawan tanpa keterangan mengalami penurunan sebesar 8 hari atau 3,33 %. Namun pada tahun 2014 jumlah absensi dengan keterangan mengalami penurunan menjadi 21 hari atau sebesar 8,75 %, sedangkan jumlah

absen karyawan tanpa keterangan mengalami peningkatan sebesar 10 hari atau 7,5 %. Pada tahun 2015 jumlah absensi kembali mengalami peningkatan dengan jumlah absen karyawan dengan keterangan sebanyak 25 hari atau sebesar 10,4 %, sedangkan jumlah absen karyawan tanpa keterangan juga mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 18 hari atau 7,5 %.

Kurangnya semangat kerja karyawan dengan meningkat absen karyawan di tiga tahun terakhir. Hal ini juga diperkuat oleh beberapa fenomena lain yang terjadi menyangkut semangat kerja diantaranya seperti: (1) Turunnya semangat kerja karyawan atau karyawan kurang produktif, yang ditandai dengan laporan kerja bulanan yang tertunda; (2) Banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat atau tingkat absensi yang tinggi; (3) Banyaknya karyawan yang masa kerja nya singkat atau tidak mau melanjutkan kontrak kerja baru; (4) Karyawan kurang bekerja sama dan merasa tidak cocok dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama antara karyawan; (5) Menumpuknya kerja karyawan yang mengakibatkan semangat kerja karyawan berkurang.

Hal yang dapat juga mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja karyawan, hal ini terlihat lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungan nya. Oleh

karena itu, hendaknya di usahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugas nya (Nitisemito,2008:159).Sangat jelas bahwa lingkungan kerja juga menjadi peranan yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan.Lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan.Sedarmayanti (2009:81) mendefenisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja nya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor kepemimpinan juga ikut berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pada hakikatnya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan sikap adil dan perhatiannya terhadap karyawan dan memberikan motivasi serta semangat kerja pada karyawan dalam perusahaan (Paryudi:2009). Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sehingga pemimpin merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu perusahaan.Hal ini juga didukung oleh penelitian

yang dilakukan oleh Rahma Dewi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Batavia Airlines Pekanbaru. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan mengenai kepemimpinan, keterampilan komunikasi pimpinan dengan bawahan masih kurang efektif yang berakibat terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pemimpin dalam mengarahkan pekerjaan terhadap bawahan masih belum sesuai dengan harapan bawahan, dimana setiap karyawan mempunyai kemampuan berbeda dalam menangkap maksud dan keinginan dari pemimpin. Dan juga pemimpin masih kurang terbuka dalam hal pekerjaannya.

Kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawan di PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan kurang tepat. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan yang dapat mengakibatkan kejenuhan dan karyawan merasa tidak dihargai bekerja di tempat tersebut. Dan juga faktor lain dalam mencapai semangat kerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart dan tujuan yang sudah ditetapkan

perusahaan. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera sehingga mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki secara tidak langsung juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari informasi yang didapat dari karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Medan bahwa turunya semangat kerja para karyawan selain faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan juga dikarenakan oleh faktor pelatihan yang kurang baik bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama(simultan) terhadap semangat kerja karyawan di PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan? 2) Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan? 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan? 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinar Mas cabang Medan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Semangat Kerja

Pendapat mengatakan bahwa semangat adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan,2007:158).

Menurut Nitisemito (2008:433) faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai adalah :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Harga diri perlu mendapat perhatian
4. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Sesekali menciptakan suasana yang santai
6. Berikan kesempatan untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Sesekali pegawai perlu diajak berunding

Indikator dari semangat kerja karyawan(Nitisimo,2007:97)adalah:

1. Produktivitas kerja
2. Tingkat absensi
3. Labour turn over (tingkat perpindahan karyawan)
4. Tingkat kerusakan
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang terjadi
7. Pemogokan

Pelatihan

Menurut Mathis (2011:301) pelatihan merupakan proses dimana seseorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Adapun komponen dari pelatihan menurut Swasto (2003:202) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan serta pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih(trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang dilakukan

Mathis (2011:312) menyatakan ada tiga jenis tujuan pelatihan yang dapat ditetapkan adalah:

1. Pengetahuan menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan,

2. Keterampilan mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban pekerjaan dan tugas,
3. Sikap menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2007:170) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:162), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan agar semua tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Beberapa macam jenis kepemimpinan (Ferianto, 2015:97)

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Adalah gaya kepemimpinan yang memusat segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, segala tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas tersebut

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap permasalahan mengikutsertakan bawahan sebagai satu tim yang utuh. Dan gaya kepemimpinan demokratis

pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggungjawab pada bawahannya.

c. Gaya kepemimpinan bebas

Kepemimpinan jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik juga merupakan keadaan di sekitar kantor seperti cahaya, warna, udara, suara, musik, yang mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.

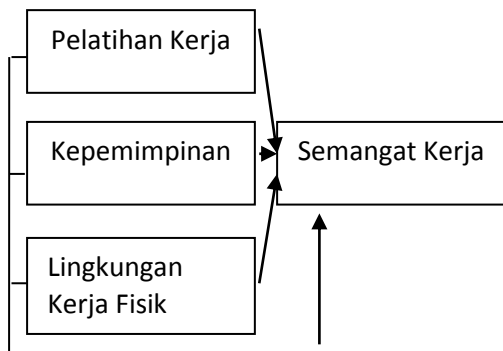
Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dll). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Sedarmayanti, 2011)

Hipotesis

Gambar 1
Model Kerangka Pemikiran



Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas maka hipotesis Penelitian Ini adalah

- H1 : Diduga a. Pelatihan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh simultan terhadap semangat kerja pegawai PT Asuransi Sinar Mas cabang Medan.
- H2 : Diduga Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Asuransi Sinar Mas cabang Medan
- H3 : Diduga Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Asuransi Sinar Mas cabang Medan
- H4 : Diduga Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Asuransi Sinar Mas cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.Asuransi Sinarmas cabang Medan yang terletak di Jl.Sisingamangaraja No.1A Km 6-7. Sumatera Utara, Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Sinar Mas Cabang Medan pada tahun 2015 yaitu berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 43 orang.

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan adalah : Wawancara (interview), Yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan karyawan dan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Pertanyaan (kuisisioner), Yaitu dengan cara mengajukan beberapa daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya untuk mengetahui tanggapan kepada karyawan PT.Asuransi Sinar Mas cabang Medan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Regresi Linier berganda denga persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= SemangatKerja
X1	= PelatihanKerja
X2	= Kepemimpinan
X3	= StresKerja
b1,b2,b3	= KoefisienRegresi
a	= Konstanta
e	= error

Definisi Operasional Variabel

- a. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Semangat kerja yang dikur dengan menggunakan 4 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Pelatihan kerja yang dikur dengan menggunakan 6 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Kepemimpinan yang dikur dengan menggunakan 5 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Lingkungan kerja fisik yang dikur dengan menggunakan 8 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Keterangan
1	Semangat Kerja	Reliabel
2	Pelatihan	Reliabel
3	Kepemimpinan	Reliabel
4	Lingkungan Kerja Fisik	Reliabel

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Dari Tabel di atas dapat diketahui alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini Reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas Data

Hasil pengolahan data untuk uji Normalitas diperoleh dari uji *One sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Asym.Sig	Alpha
1	Semangat Kerja	0,283	0,05
2	Pelatihan	0,325	0,05
3	Kepemimpinan	0,403	0,05
4	Lingkungan Kerja Fisik	0,544	0,05

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) pada hasil perhitungan *One sample Kolmogorov-Smirnov* untuk keempat variabel lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian normalitas untuk variabel semangat kerja sebesar 0,283, untuk variabel pelatihan sebesar 0,325, untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,403 dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,544. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data keempat variabel tersebut

berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan Q-Q Plot. Dimana jika data menyebar disepanjang garis diagonal maka data berdistribusi normal dan sebaliknya. Dari hasil pengujian data diperoleh hasil yang terdapat di dalam lampiran. Dari kurva tersebut ternyata semua data-data menyebar di sepanjang garis diagonal. Kesimpulan yang sama juga diperoleh pada keempat variabel yang diteliti, yaitu semangat kerja, pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik sudah berdistribusi normal. Maka dari itu, analisis data dapat dilanjutkan, karena sudah memenuhi syarat yang ditentukan.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antara sesama variabel bebas. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	0.751	1.331
2	Kepemimpinan	0.620	1.612
3	Lingkungan Kerja Fisik	0.608	1.646

Sumber : Data Olahan, 2016.

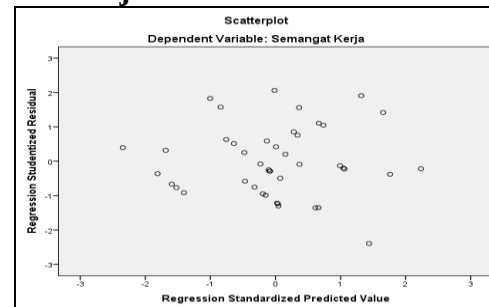
Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak Multikolinearitas (Bebas Multikolinearitas).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui metode Glejser dengan meregresikan semua variabel

bebas terhadap nilai mutlak residualnya.

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tdk terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi melalui pengujian terhadap nilai uji Run Test seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.24672
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	22
Total Cases	43
Number of Runs	21
Z	-.305
Asymp. Sig. (2-tailed)	.760

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil Run Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 yang berarti hipotesis 0 gagal ditolak. Dengan demikian, data yang dipergunakan cukup random

sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang di uji.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan menggunakan SPSS 21 dalam model summary diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,626	1,276

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) memberikan pengaruh sebesar 65,3 % terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Sisanya sebesar 34,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-,180	1,357	-,133	,895
1 Pelatihan	,450	,083	5,416	,000
Kepemimpinan	,366	,106	3,465	,001
LKFisik	-,051	,071	-,711	,481

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel nilai t hitung pada variabel pelatihan (X1)

dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 5,416 dengan tingkat probabilitas (signifikansi) 0,000 dengan tingkat kepercayaan (alpha) 5 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) dalam PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Kesimpulan ini diterima karena nilai probabilitas uji t pada variabel pelatihan (X1) lebih kecil dari tingkat kepercayaan ($0,000 < 0,05$).

Nilai t hitung pada variabel kepemimpinan (X2) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 3,465 dengan tingkat probabilitas (signifikansi) 0,001 dengan tingkat kepercayaan (alpha) 5 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) dalam PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Medan. Kesimpulan ini diterima karena nilai probabilitas uji t pada variabel kepemimpinan (X2) lebih kecil dari tingkat kepercayaan ($0,001 < 0,05$).

Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar -0,711 dengan tingkat probabilitas (signifikansi) 0,481 dengan tingkat kepercayaan (alpha) 5 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) dalam PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Kesimpulan ini diterima karena nilai probabilitas uji t pada variabel kepemimpinan (X2) lebih besar dari tingkat kepercayaan ($0,481 > 0,05$).

Uji F

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	119,264	3	39,755	24,424
Residual	63,480	39	1,628	
Total	182,744	42		

Sumber: *Data Olahan, 2016.*

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersamaan. Dari hasil uji F pada tabel 5.15 diketahui F hitung sebesar 24,424 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara nilai F tabel pada alpha 5 % sebesar 2,85. Dengan demikian, F hitung > F tabel (24,424 > 2,85) atau nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha yaitu (0,000 < 0,05)

Hal ini memberikan arti bahwa secara bersamaan (simultan) variabel Pelatihan, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima pada tingkat 95 % yang berarti bahwa baik atau tidaknya semangat kerja karyawan memang ditentukan oleh ketiga variabel tersebut.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-,180	1,357	-,133	,895
1 Pelatihan	,450	,083	5,416	,000
Kepemimpinan	,366	,106	3,465	,001
LKFisik	-,051	,071	-,711	,481

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

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

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

$$Y = -0,180 + 0,450 + 0,366 - 0,051 + e$$

Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Sedangkan pelatihan merupakan suatu kebutuhan dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjadikan karyawan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang kerjanya, berfungsi sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari hasil uji t dengan t tabel lebih kecil dari t hitung (2,021 < 5,416) dan nilai probabilitas nilai uji t pada variabel pelatihan lebih kecil dari tingkat kepercayaan (0,000 < 0,05). Oleh karena itu sebaiknya perusahaan melaksanakan aktivitas pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan dan memberikan pelatihan yang benar-benar dibutuhkan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Debora (2006) yang menulis tentang

“Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada PT. Unilever Cabang Surabaya” dengan hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor lingkungan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan penelitian lainnya yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru” oleh Setiawan (2012) diperoleh hasil kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t tabel lebih kecil dari t hitung ($2,021 < 3,465$) dan nilai probabilitas uji t pada variabel kepemimpinan (X2) lebih kecil dari tingkat kepercayaan ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis diterima mengindikasikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan ini diketahui dari pengujian hipotesis bahwa :

1. Pemimpin sepenuhnya kurang mengamati kondisi kerja karyawan
2. Pemimpin kurang dalam menilai prestasi yang dikerjakan karyawan.
3. Pemimpin kurang memperhatikan lingkungan organisasi perusahaan

4. Pemimpin belum sepenuhnya bisa memberi keputusan terhadap masalah yang mungkin terjadi diperusahaan .

Jadi dengan indikator kepemimpinan yang masih bermasalah tersebut maka akan dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. Dengan demikian apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya maka harus memperbaiki masalah dari kepemimpinan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t tabel lebih besar dari t hitung ($2,021 > -0,711$) dan nilai probabilitas uji t pada variabel lingkungan kerja fisik (X3) lebih besar dari tingkat kepercayaan ($0,481 > 0,05$). Hal ini dikarenakan karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan lebih banyak melakukan pekerjaannya diluar lingkungan perusahaan atau lebih banyak dilapangan sehingga lingkungan kerja tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2011) dengan judul “Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru dengan hasil penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Cipta Selera Murni Pekanbaru tidak dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

Pengaruh pelatihan, Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa secara simultan pelatihan, Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan dilihat dari hasil uji F dengan F hitung sebesar 24,424 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara nilai F tabel pada alpha 5 % sebesar 2,85. Dengan demikian, F hitung > F tabel ($24,424 > 2,85$) atau nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha yaitu ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setiawan (2012) yang berjudul analisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dengan hasil uji simultan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil penelitian yang dilakukan Sidik (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan di PT. Suka Fajar cabang Pekanbaru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini

dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- 1) Pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan.
- 2) Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan.
- 3) Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan
- 4) Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya pihak perusahaan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan lebih memperhatikan jadwal pelatihan, menyiapkan pola pelatihan yang standar serta meningkatkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan khususnya karyawan yang membutuhkan materi pelatihan sesuai dengan posisinya masing-masing. Sehingga hal ini akan berdampak positif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena berdasarkan penelitian diatas pelatihan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
- 2) Disarankan kepada pemimpin untuk selalu memperhatikan

segala hal yang berhubungan dengan peningkatan semangat kerja karyawan seperti cara pemimpin menunjukkan kerja yang efisien untuk karyawan serta menciptakan budaya dan iklim organisasi yang kondusif pada karyawan saat bekerja maupun diluar jam kerja dan pemimpin juga harus menyesuaikan diri dengan karyawan dan dapat berbaaur dengan karyawan.

- 3) Perusahaan juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik agar semangat kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi seperti penerangan cahaya di tempat kerja serta perhatian terhadap suhu udara dalam ruangan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dalam kerja karyawan dan yang paling penting sesuai hasil penelitian yang mengatasi tingkat kebisingan ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Debora, 2006. Factors Affecting Morale At PT. Unilever Surabaya Branch. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Krista Petra, Vol. 8 No.2 September.
- Feriyanto, Andri. 2015. Pengantar Manajemen. Mediatara. Lingkar Selatan
- Hasanah, Neneng. 2011. Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Selera Murni Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2011, Human Resource Management. Salemba Empat, Jakarta
- Netisemito. 2008. Manajemen Personalial,Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Paryudi. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Tish
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sidik, Abu Bakar. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Setiawan, Dony 2012. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Swasto, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan. Bayumedia. Malang

