

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT PESISIR HIDRO ENERGI GUNTUNG AGAM SUMATERA BARAT

Oleh : Zahara

Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Administrasi.

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Email: zahara.ara2212@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to influence the work environment and providing work motivation on employee morale at PT Pesisir Hidro Energi Guntung Agam, West Sumatra. Work Environment Variable as a variable (X1), Providing Work Motivation as a variable (X2) and Employee Morale as a variable (Y). This research method is descriptive quantitative using the SPSS 23 program, where the sample used is 107 employees using a random sample collection technique and data collection using a questionnaire. From the results of data analysis which includes validation test, reliability test, determination test, multiple linear regression, t test, F test so it can be concluded that the work environment partially has a positive and significant effect on employee morale, giving work motivation partially has a positive and significant effect on Employee Morale, Work Environment and Providing Work Motivation simultaneously have a significant effect on Work Morale at PT Pesisir Hidro Energi Guntung.

Keywords: *Work environment, Giving Work Motivation and Work Morale.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini menuntut perusahaan maupun instansi yang dapat membangun bisnis yang baik untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif, meskipun hal ini tak terlepas mengenai perkembangan sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia adalah yang paling penting karena merupakan kekuatan dari setiap perusahaan atau organisasi, termasuk orang-orang yang membawa bakat, tenaga, usaha dan kinerja mereka ke dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Perusahaan dinilai berhasil dilihat dari kinerja karyawan dalam pelaksanaan

tugas atau kegiatan usaha. Untuk mencapai tujuan organisasi, antusias kerja atau semangat kerja karyawan yang tinggi berkaitan dengan kinerja karyawan yang baik. Ketika semangat kerja karyawan rendah maka tujuan organisasi sulit tercapai dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan (Hani, 2008).

Semangat kerja merupakan cara untuk mencapai tujuan dengan sekelompok orang yang bertindak secara konsisten dan giat. Semangat kerja karyawan adalah rasa kepuasan dan nilai yang dimiliki seseorang dalam bekerja untuk membuat mereka bertanggung jawab dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan (Tohardi, 2002). Dalam bisnis atau perusahaan apapun, hal

terpenting yang dibutuhkan setiap karyawan adalah pentingnya semangat kerja, karena dengan pentingnya semangat kerja, semua kebijakan karyawan, pekerjaan, kondisi kerja, kerjasama dan lingkungan kerja di tempat kerja dapat menunjukkan kepuasan individu atau kelompok untuk mendorong kerja yang lebih produktif dan lebih baik. Berkurangnya produktivitas tenaga kerja, berkurangnya kehadiran, dan tidak adanya atau berkurangnya kecemasan itu semua merupakan ciri-ciri dari semangat kerja yang terbilang rendah.

Menurut Moekijat (2003), tanda semangat kerja yang tinggi adalah rasa sejahtera, sikap positif terhadap kegiatan dan aktivitas kelompok, dan rasa persahabatan, meskipun rendah rendah ditandai dengan rasa puas diri, marah, sering sakit, konflik, ketakutan. merasa putus asa, dan sebagainya. Pemimpin perlu mengenali tanda-tanda motivasi rendah pada setiap karyawan. Mengenali tanda-tanda semangat rendah dapat membantu para pemimpin mengambil tindakan untuk mengakhiri masalah dengan cepat.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan tugasnya sehari-hari, karyawan dapat berprestasi dengan baik jika lingkungan kerja di perusahaan baik dan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan (Mardiana, 2005).

Pengaruh lingkungan kerja di sekitar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya, dan jika perusahaan dapat beroperasi dengan baik maka dapat mendukung kinerja dan dengan implementasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Mungkin ada peningkatan dan semangat karyawan dapat meningkat.

Karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila lingkungan kerja menyenangkan dan

terdapat fasilitas yang memadai untuk merangsang kerja karyawan, serta pekerjaan dan kondisi kerja yang baik juga merupakan prasyarat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja penting untuk dipahami bahwa lingkungan kerja yang tidak baik pada umumnya dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dianggap memiliki ventilasi yang memadai, ruang kerja dan pencahayaan yang sama dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika mengalami kerusakan, segera perbaiki agar performa tidak berkurang dan karyawan dapat terus bekerja dengan aman.

Penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan diantaranya (Pasaribu, 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian (A. W. dan Bachtiar A., 2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan. Kemudian hasil penelitian dari (Widiantari, 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya tingginya semangat kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang baik.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berkaitan dengan tingkat semangat kerja karyawan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai energi yang ditimbulkan oleh seorang karyawan dalam keinginan untuk mengarahkan keterampilannya dalam hal pekerjaan dan waktu, keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan terlebih dahulu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Siagian, 2014). Karyawan yang bermotivasi tinggi dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sedikit kesalahan. Dengan melalui motivasi karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, yang merupakan hal terpenting bagi karyawan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian (Syamsudin & Bachtiar, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian (Nugroho, 2011) dimana motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung, 2010) menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. artinya semangat kerja akan tinggi apabila pemberian motivasi yang cukup, dan pemberian motivasi yang tidak cukup maka akan membuat semangat kerja menurun.

PT Pesisir Hidro Energi Guntung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan produk yang berupa energi listrik dihasilkan kepada PT PLN (persero). Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi, PT PLN (persero) tidak sanggup memenuhi kebutuhan listrik masyarakat di Sumatera Barat. Maka PT PLN membuka peluang untuk pihak swasta (vendor) yang ingin menanamkan modal untuk pembangunan listrik. Untuk konstruksi dimulai dari perawatan, kerusakan alat semua ditanggung oleh pihak swasta (vendor), dan untuk hasilnya dijual kepada PT PLN (persero) yang kemudian PT PLN (persero) yang akan menyalurkan kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, PT Pesisir Hidro Energi Guntung melakukan berbagai hal seperti memberikan fasilitas yang baik, memberikan bonus, promosi jabatan yang ditawarkan sehingga memacu motivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Selain itu, PT Pesisir Hidro Energi Guntung melakukan acara-acara perusahaan seperti kumpul-kumpul dalam rangka membangun hubungan yang erat dan baik dengan karyawannya. Ini tentu mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil prasarvei lapangan terdapat beberapa hal yang menunjukkan masih rendahnya semangat kerja karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung yaitu:

- Masih adanya beberapa karyawan yang masuk kerja tidak sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan.
- Masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja yang masih berlangsung.
- Masih adanya beberapa karyawan yang duduk-duduk saat jam kerja sedang berlangsung.
- Masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu bekerja sama secara kelompok/tim.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas sehingga timbul keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan pemberian motivasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT PESISIR HIDRO ENERGI GUNTUNG AGAM SUMATERA BARAT”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja di PT Pesisir Hidro Energi Guntung?
2. Bagaimanakah pemberian motivasi kerja karyawan di PT Pesisir Hidro Energi Guntung?
3. Bagaimanakah semangat kerja karyawan di PT Pesisir Hidro Energi Guntung?
4. Apakah lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Pesisir Hidro Energi Guntung secara simultan dan parsial?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk menganalisis dan menjawab masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja karyawan PT. Pesisir Hidro Energi Guntung.
2. Mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi kerja karyawan PT. Pesisir Hidro Energi Guntung.
3. Mengetahui dan menganalisis semangat kerja karyawan PT. Pesisir Hidro Energi Guntung.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pesisir Hidro Energi Guntung.

MANFAAT PENELITIAN

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah hal penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menciptakan kondisi kerja dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk memotivasi pegawai dalam bekerja (Sunyoto, 2015).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja saat melakukan tugasnya, misalnya penerangan yang memadai, penyejuk udara (AC) dan sebagainya (Nurnaini, 2013)

Lingkungan kerja meliputi alat dan bahan yang terdapat di lingkungan tempat orang bekerja, metode dan pengaturannya, sebagai kelompok dan sebagai individu (Sedarmayanti, 2009).

Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dan keamanan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya.

Terbagi menjadi dua dimensi Lingkungan kerja di perusahaan yaitu (Siagian, 2014):

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Dalam penelitian ini, adapun yang menjadi manfaatnya adalah:

1. Untuk penulis, hasil penelitian ini diharap dapat bermanfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, pemberian motivasi dan semangat kerja
2. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berguna dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang optimal.
3. Untuk penelitian lain yang sama masalahnya dengan penelitian ini, maka dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian sebelumnya.

KERANGKA TEORI

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang mempengaruhi karyawan disekitar tempat kerja dalam berbentuk fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
Tempat kerja dirancang sesuai dengan standar keselamatan kerja untuk memastikan keselamatan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.
- b. Peralatan kerja yang memadai
Dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan harus memiliki peralatan yang diperlukan dan sesuai untuk membantu karyawan dalam pekerjaannya.
- c. Fasilitas
Karyawan membutuhkan fasilitas ada di perusahaan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti tersedianya fasilitas tersedianya tempat ibadah dan juga untuk karyawan

- beristirahat setelah lelah bekerja.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan suasana kerja harmonis yang terjalin antara karyawan dan atasan. Beberapa indikator Lingkungan kerja non fisik terdiri dari yaitu:
- a. Hubungan rekan kerja setingkat. Hubungan yang harmonis dan tanpa saling instrik diantara sesama rekan sekerja. Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dan betah dalam perusahaan.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan. Saling menghargai dan di jaga dengan baik hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya, maka diantara individu masing-masing akan menimbulkan rasa hormat.
 - c. Kerjasama antar karyawan. Selama bekerja, interaksi antar karyawan harus dijaga dengan hati-hati. Ketika kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik, karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses mental yang berasal dari sumber internal dan eksternal. Motivasi kerja memungkinkan seseorang untuk sepenuhnya memanfaatkan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi harus datang dari pimpinan ke bawahan dan oleh karena itu pemimpin harus mengetahui bagaimana cara memotivasi bawahannya.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai perilaku psikologis dan manusia yang merangsang tindakan (gerakan), memberi energi dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryo, 2003).

Motivasi adalah proses di mana seseorang bertindak karena kekurangan fisik dan psikologis, atau dengan kata lain motivasi untuk mencapai tujuan tertentu (Luthans, 2006).

Motivasi seseorang untuk melakukan aktivitas akan berkembang berdasarkan niat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam hal ini, motivasi menurun ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Wibowo, 2016).

Motivasi merupakan proses psikologis yang mengarahkan perilaku dan membangkitkan yang berorientasi pada tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2016).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai meminta seseorang untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin melakukannya. Orang yang termotivasi dapat mencapai keinginan mereka dengan membuat keputusan yang baik untuk melakukan sesuatu.

Ada 3 kebutuhan menjadi kebutuhan manusia menurut Mc Clelland dalam (Wijono, 2010) yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan sosial. Namun menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi. Pemberian motivasi kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong serta memudahkan karyawan bersemangat dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi dilakukan oleh pemimpin yaitu melihat kepada kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

McClelland berpendapat bahwa kebutuhan akan prestasi dapat dibedakan sebagai berikut, yaitu (Wijono, 2010):

- 1) Tanggung jawab pribadi

- Karyawan dapat dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaan, hasil kerja, peralatan dan sistem yang digunakan serta metode kerja.
- 2) Penilaian prestasi
Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi keseluruhan kinerja karyawan mereka. Dimana penilaian dapat membantu perusahaan meningkatkan keputusan perekrutan dan memberikan umpan balik kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.
 - 3) Umpan balik
Karyawan yang sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka menginginkan umpan balik atas pekerjaan mereka. Informasi yang diperoleh digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik negatif menimbulkan tidak termotivasi dan umpan balik positif tidak membuatnya menjadi terlena. Kelemahan dan kelebihan digunakan untuk meningkatkan kinerja.
 - 4) Risiko sedang (menyukai pekerjaan yang menantang)
Persepsi masyarakat adalah semakin tinggi statusnya semakin tinggi risikonya.

SEMANGAT KERJA

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan bekerja sama serta menyelesaikannya tepat waktu

Semangat kerja adalah kesungguhan dan keinginan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2001).

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerja

secara konsisten dan aktif untuk mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2003).

Semangat kerja melakukan pekerjaan secara lebih giat, agar pekerjaan akan diharapkan lebih baik dan cepat (Nitisemito, 2008)

Dari sini dapat disimpulkan bahwa semangat kerja diperlukan untuk dapat bekerja dengan cepat dan baik, karena ada banyak kesenangan dalam bekerja.

Semangat kerja yang mewakili perusahaan sebenarnya agak terkait dengan sifat (pikiran) semangat kerja kelompok. Dalam kasus kerja kelompok, dalam kerja biasa, semangat kerja menunjukkan suasana dan atmosfir karyawan, ketika karyawan tanpak Bahagia, mereka optimis dengan kinerja dan tugas kelompok dan mereka bersahabat antara satu dengan yang lain. pemimpin harus memperhatikan berbagai kemungkinan hal yang terjadi di dalam perusahaann, terutama yang berkaitan dengan karyawannya (Hani, 2008)

Indikator-indikator yang digunakan pada variabel semangat kerja adalah (Fillippo, 2005):

1. Tingkat Kehadiran
Merupakan kehadiran yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah situasi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan mengalami pekerjaannya.
3. Kerjasama
Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif satu orang terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan

karena lingkungan kerja merupakan sikap yang menuntun karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika lingkungan kerja aman, menyenangkan dan nyaman maka akan meningkatkan semangat dan gairah karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan cepat jatuh sakit, cepat stres, sulit berkonsentrasi, dan berkinerja buruk. Jika tempat kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak mencukupi, tempat kerja terlalu ramai, tempat kerja tidak bersih atau berisik, yang akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hubungan antara Pemberian Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Semakin tinggi pemberian motivasi kerja dan semangat kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan di suatu perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan untuk kedepannya dan tujuan-tujuan sudah direncanakan sebelumnya akan tercapai secara efektif dan efisien dan sebaliknya apabila semakin rendah pemberian motivasi kerja dan semangat karyawan akan semakin buruk kinerja dari karyawan tersebut dan akan berakibat buruk untuk perusahaan kedepannya. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2015), bahwa motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pesisir Hidro Energi Guntung Jln. Palupuh-Palembayan KM. 2, Kecamatan Palupuh,

Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat, kode pos: 26151. Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena peneliti tertarik dalam membuktikan Pengaruh Lingkungan Kerja yang dilakukan perusahaan ini apakah menjadi salah satu penyebab timbulnya Pemberian Motivasi Kerja, sehingga juga dapat membuktikan pengaruhnya terhadap Semangat Kerja Karyawan tersebut pada perusahaan.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT Pesisir Hidro Energi Guntung yang berjumlah sebanyak 107 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2016) Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah pupolasiya sedikit, peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut Sampling Jenuh yaitu seluruh karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung yang berjumlah 107 orang.

Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari subjek sumber informasi yang diinginkan.

Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian, dengan cara wawancara dan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar pernyataan atau kuisisioner yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh atau kumpulan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data mengenai jumlah karyawan, absensi karyawan, gambaran perusahaan secara umum dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner/angket

Teknik angket ini penulis digunakan untuk mengumpulkan data mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pesisir Hidro Energi Guntung. Kuesioner ini ditujukan kepada para karyawan yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner/angket bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain hasilnya lebih mudah diolah, lebih praktis, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Penelitian ini dilakukan menggunakan google form dengan waktu selama 2 minggu.

b. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para informan dan pihak yang berkompeten dalam penelitian ini. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada didalam

fikiran informan dan menggali informasi tambahan. Dalam penelitian ini, wawancara ditujukan kepada HRD PT. Pesisir Hidro Energi Guntung.

Metode Analisis Data

a. Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja) dengan variabel terikat (semangat kerja karyawan) pada PT Pesisir Hidro Energi Guntung.

b. Metode Deskriptif

Menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pesisir Hidro Energi Guntung Sumatera Barat.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS (*statistical package for the social science*) dimana uji yang akan digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari data, variable Lingkungan Kerja (X1), Pemberian Motivasi Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) memiliki tingkat validitas diatas 0,190 maka semua item valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan table tersebut diperoleh informasi mengenai tingkat validitas, bahwa seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu bentuk kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha setiap variable lebih besar dari 0,60. Untuk Lingkungan Kerja (X1) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,791, Disiplin Kerja (X2) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,796 dan Semangat Kerja (Y) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,666. Hal ini menandakan bahwa keseluruhan variable penelitian sudah memenuhi kriteria nilai batas atau nilai kritis.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,339 + 0,421 X1 + 0,280 X2$$

Persamaan regresi digunakan sebagai alat ukur memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan:

- Konstanta (a) = 13,339 nilai konstanta positif variabel independent, dimana jika variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja = 0, maka Semangat Kerja Karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung akan sebesar 13,339.
- Nilai = 0,421 merupakan koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja, menunjukkan apabila variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,421 satuan. Koefisien bersifat

positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung.

- Nilai = 0,280 merupakan koefisien regresi untuk variabel Pemberian Motivasi Kerja, menunjukkan apabila variabel Pemberian Motivasi Kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,280 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Pemberian Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan dua variabel atau lebih. Secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Koefisien korelasi dalam penelitian ini atau r adalah 0,696, nilai r positif menunjukkan hubungan/korelasi sangat erat.

Berdasarkan penelitian ini, perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,484. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 48,4% terhadap Semangat Kerja Karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel bebas. F_{tabel} didapat dengan cara:

$$F_{tabel} = (k-1) ; (n-k)$$

$$\begin{aligned}
&= (3-1) ; (107-2) \\
&= 2 ; 105 \\
&= 3,08
\end{aligned}$$

Pada penelitian ini diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $48,762 > 3,08$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung. Artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Semakin tinggi Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja maka Semangat Kerja Karyawan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada alpha 5% (0,05) dengan *degree of freedom* (df) = $t(a/2 ; n-k-1 = t(0,025 ; 104) = 1,983$

Hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1) Hasil uji t Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan diperoleh hasil output menggunakan uji diperoleh t_{hitung} sebesar $3,512 > t_{tabel}$ sebesar 1,983 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hasil uji t Pemberian Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Karyawan berdasarkan hasil output menggunakan uji diperoleh t_{hitung} sebesar $3,055 > t_{tabel}$ sebesar 1,983 dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pemberian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja PT Pesisir Hidro Energi Guntung sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawan, ini berarti bahwa secara keseluruhan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik sudah berjalan dengan baik.
2. Pemberian Motivasi Kerja PT Pesisir Hidro Energi Guntung sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan menyukai pekerjaan yang bertanggungjawab, senang peningkatan prestasi kerja, suka pekerjaan yang menantang dan menyukai feedback dari pekerjaan.
3. Semangat Kerja karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung sudah berjalan dengan baik, ini berarti bahwa kehadiran, kepuasan kerja, kerjasama dan kedisiplinan sudah sesuai dengan harapan pihak perusahaan.
4. Dari hasil uji statistic, Hipotesis (H1) bahwa Lingkungan Kerja dan Pemberian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan diterima. Ini berarti bahwa peningkatan efektivitas Pemberian Motivasi Kerja yang disertai dengan peningkatan Lingkungan Kerja maka dapat mempengaruhi peningkatan Semangat Kerja Karyawan. Hipotesis (H2) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan diterima, artinya Lingkungan Kerja yang dilaksanakan perusahaan dapat meningkatkan Semangat Kerja

Karyawan PT Pesisir Hidro Energi Guntung. Hipotesis (H3) bahwa Pemberian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan diterima, ini berarti Semangat Kerja Karyawan akan menentukan meningkatnya Semangat Kerja Karyawan, semakin tinggi Pemberian Motivasi Kerja maka semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT Pesisir Hidro Energi Guntung dan peneliti selanjutnya.

Untuk Perusahaan:

1. Dengan terbuktinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, maka disarankan kepada pihak perusahaan mempertahankan dan meningkatkan terutama pada Lingkungan Kerja Fisik dikarenakan pada dimensi ini memiliki skor paling rendah, ini harus diantisipasi oleh perusahaan dengan cara memberikan per.alatan yang memadai serta fasilitas yang mana dan nyaman bagi karyawan.
2. Agar pimpinan perusahaan PT Pesisir Hidro Energi Guntung memperhatikan Pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan terutama pada pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan dan memiliki resiko yang tidak terlalu ekstrim karena hal ini mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengawasi dan memberikan pekerjaan sesuai serta tidak terlalu berisiko terhadap keselamatan karyawan.

Untuk Peneliti Selanjutnya:

1. Untuk dapat menghasilkan generalisasi penelitian yang lebih tepat disarankan agar peneliti selanjutnya memperbesar unit sampel dengan memperluas unit populasi

penelitian atau penelitiannya diarahkan kepada industrinya.

2. Agar penelitian lanjutan dapat menambah jumlah variabel yang diteliti agar dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. W. dan Bachtiar A. (2017). Strategi Mitigasi Risiko pada Supply Chain UD . Wayang Semarang dengan House of Risk Model. *Strategi Mitigasi Risiko Pada Supply Chain Ud. Wayang Semarang Dengan House of Risk Model*, 6(4), 1–9.
- Dharma, P., & Pasaribu. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(1), 1–15.
- Fahrul Rozi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes)*, 2(1), 12–20.
- Fillippo. (2005). *Manajemen Personalialia Jilid 2* (6th ed.). Jakarta: Erlangga.
- H. Agus Maulana, J. K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pada dinas perkebunan kabupaten indragiri hilir. *Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Vol.6 No.2 Juli 2020*, 6(2), 171–178.
- Hani, H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th* (Indonesia). Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.)). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Marpaung, R. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Pertenakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 18, 133–141.
- Moekijat, M. (2003). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- _____. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, S. A. (2011). *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
- Nurnaini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pasaribu. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Multisarana Argo Lestari Pekanbaru. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencaana.
- Sastrohadwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia CAPS (Center Of Academy Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Syamsudin, & Bachtiar, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja divisi produk karyawan pada PT. Utama Gas Multi perkasa cabang Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 36–45.
- Tohardi, A. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Widiantari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Teaching and Teacher Education*, 12(1), 1–17.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.