**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN SERVICE PADA PT. UNITED TRACKTOR TBK
PEKANBARU**

Oleh

Riyunita Hasanah

Riyunitahasanah@gmail.com

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M. Si

Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis
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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee morale parts service at PT. United Tractor Tbk Pekanbaru. From the results of this study concluded that the working environment at PT. United Tractor Tbk Pekanbaru simultaneous effect on employee morale parts service for 46.2%, while the remaining 53.8% is influenced by other variables not included in this study. Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using SPSS 17. Results of this study showed that the known $t(9073) > t \text{ table}(1.985)$ and $\text{Sig.}(0,000) < 0.05$. That is unacceptable and the hypothesis states that the working environment have a significant effect on morale.

Keywords: Work Environment, Morale, Employee Part Service, PT. United Tractor

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan tenaga-tenaga sumber daya manusia yang memiliki dari berbagai disiplin ilmu dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan .

Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, dan keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya semangat kerja dari karyawan dalam bekerja. Semangat kerja dari karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, kecintaan dalam bekerja, dan kesadaran untuk bertanggung jawab mewujudkan tujuan utama tempat karyawan tersebut bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah.

Penciptaan lingkungan kerja perusahaan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan gairah semangat kerja karyawan memang tidak mudah. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan, bentuk tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih dan asri, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu.

Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tentu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja perusahaan akan baik pula. Suatu ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja.

PT. United Tractors Tbk adalah perusahaan yang menyediakan alat berat, Spare Parts dan Jasa mekanik terkemuka kelas dunia di Indonesia. Selain menjadi distributor terbesar untuk alat-alat berat di Indonesia, PT. United Tractors Tbk juga aktif dalam bidang manufaktur, jasa penambangan serta pertambangan. Karyawan ini merupakan faktor penting dalam perusahaan. Berikut ini merupakan jumlah karyawan pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru :

Jumlah Karyawan pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru Tahun 2014

No.	Posisi / Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Secretaris	1
3	Business Consultan	15
4	Administration Dept. Head	45
5	Sevice Departemen Head	98
6	Part Departemen Head	55
Total		215

Sumber : PT. United Tracktor Tbk Pekanbaru, 2014

Pada tabel diatas dapat kita lihat jumlah karyawan PT. United Tractor Tbk Pekanbaru ditahun 2014 sebanyak 215 karyawan. Karyawan bagian service berjumlah 98 orang. Karyawan-karyawan di PT. United Tracktor Pekanbaru dibentuk dalam departemen atau divisi masing-masing dengan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan harapan dapat bersama-sama memiliki tujuan dan kerjasama untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan bagian service di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru memiliki tanggung jawab dan tugas masing-masing seperti melaksanakan *after sales service* pada alat-alat berat yang dijual oleh

bagian penjualan, memberikan jasa-jasa perbaikan alat-alat berat di *workshop* ataupun di *job site*, memberikan petunjuk dan saran-saran tentang cara-cara perawatan, operasi alat-alat berat kepada pelanggan, melaksanakan program-program yang menunjang operasi alat-alat berat pelanggan, menunjang kegiatan bagian penjualan dan bagian suku cadang (*spare part*), dan memperbaiki atau menservice alat-alat berat yang rusak.

Adapun jumlah karyawan bagian service dan pembagian jabatannya masing-masing di PT. United Tracktor Tbk Pekanbaru adalah :

Jumlah Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tracktor Tbk Pekanbaru Tahun 2010-2013

Jabatan	Tahun			
	2010	2011	2012	2013
Service Departemen Head	1	1	1	1
Supervisor	5	5	5	4
Adm. Service	6	6	6	6
Officer	3	3	4	4
Mekanik	58	62	65	65
Tool Keeper	12	12	12	10
Supporting	9	9	8	8
Jumlah	94	98	101	98

Sumber : PT. United Tracktor Tbk Pekanbaru, 2014

Terjadinya naik turun jumlah karyawan di bagian service ini bisa disebabkan oleh rendahnya semangat kerja karyawan di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru sehingga perusahaan mengadakan evaluasi terhadap kinerjanya. Hal ini juga bisa disebabkan oleh lingkungan kerja di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru yang tidak memberikan rasa kenyamanan kepada karyawan sehingga karyawan memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya. Perputaran tenaga kerja (Labour Turn Over) juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga

kerja pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan yang tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Labour turn over menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dalam perusahaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada data perkembangan jumlah karyawan bagian service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru pada tabel 1.2 berikut ini :

Perkembangan Jumlah Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (Persentase)
2010	94	4	-	98	4,08%
2011	98	3	-	101	2,97%
2012	101	-	2	99	2,02%
2013	98	-	1	98	1,02%

Sumber : PT. United Tractor Tbk Pekanbaru, 2014

Adapun kaitan antara tabel diatas dengan permasalahan penelitian ini adalah semakin berkurangnya jumlah karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin menurun semangat kerja yang terdapat di dalam suatu perusahaan.

Peran pegawai sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan bagian service pada PT. United Tractor dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Persentase Absensi Karyawan Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk		Absen Tanpa Keterangan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2010	94	22	23,4%	6	6,38%
2011	98	24	24,4%	8	8,16%
2012	101	28	28,5%	11	10,8%
2013	98	33	33,6%	11	11,2%

Sumber : PT. United Tractor Tbk Pekanbaru, 2014

Lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian PT. United Tractor Tbk Pekanbaru itu sendiri, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Apabila lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan.

Melihat adanya fenomena rendahnya tingkat semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru dilihat dari tingkat absensi karyawan dan kinerja karyawan penyelesaian pekerjaan secara tidak tepat waktu memberikan cerminan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor peningkatan produktivitas semangat kerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi topik yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru.**

Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian *service* pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru.

KONSEP TEORI

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Sarwoto (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja adalah menurut Sarwoto (2001) lingkungan kerja yaitu:

- 1) Perlengkapan dan Fasilitas
Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.
- 2) Lingkungan tempat kerja
Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.
- 3) Suasana kerja
Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan

pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan akan berusaha seoptimal mungkin mengupayakan produktivitas kerja para karyawannya agar dapat lebih ditingkatkan kembali semangat kerja tersebut. Semangat kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Moekijat (2000), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Malayu Hasibuan (1995), semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat.

Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Nitisemito (1996) mengemukakan sebagai indikator faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah :

1. Absensi atau kehadiran. Absensi akan menentukan ketidakhadiran karyawan dalam tugas yang dimiliki. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Kategori absensi yang tidak diperhitungkan dalam perusahaan adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur dan pemberhentian kerja.

2. Kerjasama, adalah sikap individu atau sekelompok untuk membantu terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama, adanya kemauan untuk memberikan atau menerima kritikan dan saran sehingga dapat diperoleh cara yang baik, dan saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan Kerja, adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Oleh sebab itu kepuasan kerja dinilai dari keadaan emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, bisa juga dilihat dari segi psikologis, sosial, dan fisik.

4. Disiplin, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

3. Hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan
Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Memperhatikan faktor hubungan antar karyawan, dapat kita lihat salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan karyawan adalah faktor

fisik berupa kondisi kerja, faktor non fisik berupa hubungan sosial, sikap dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. Keduanya saling berhubungan sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. (Nitisemito, 1996)

HIPOTESA

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu "*diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan*".

TEKNIK PENGUKURAN

Dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban nilai yang bervariasi yang bertingkat. Penilaian terhadap item pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan langsung pada PT. United Tractor Tbk yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta Km 3.5 No. 155 Pekanbaru. Alasan peneliti

melakukan penelitian di PT. United Tractor yaitu karena rendahnya semangat kerja karyawan bagian service yang dilihat dengan tingginya tingkat perputaran karyawan, tidak tercapainya target perbaikan yang

telah ditetapkan dan kegelisahan dalam bekerja karena adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru yaitu sebanyak 98 orang yang terdapat pada tahun 2013 yang terdiri dari 1 orang pimpinan kepala bagian service dan 97 orang karyawan bagian service.

b. Sampel

Dengan diketahuinya jumlah populasi penelitian, maka pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan Sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu hanya 98 responden. Oleh sebab itu, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu karyawan bagian service.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari kuesioner terhadap sampel yang telah ditetapkan kepada para responden. Data primer yang berisi pernyataan/pertanyaan tersebut dilengkapi suatu identitas responden yakni usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan dan jawaban dari pernyataan tentang faktor lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap karyawannya.

b. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah pegawai, struktur organisasi, profil atau gambaran umum kantor dan unit kerja, yang diperoleh dari dokumen atau arsip dari PT. United Tractor Tbk Pekanbaru.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan.

b. Kuesioner, bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan, antara lain karena hasilnya praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti. Kuisisioner ini akan diberikan kepada 98 orang karyawan bagian service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru

c. Wawancara, mengadakan tanya jawab langsung secara lisan kepada sebagian responden maupun kepada karyawan bagian service PT. United Tractor Tbk Pekanbaru yang dianggap perlu guna mendukung data yang tidak ditemui di angket dan observasi.

5. Analisis Data

Untuk melihat pengaruh semangat kerja terhadap semangat kerja karyawan digunakan metode analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif “Lingkungan Kerja” Pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru

Analisis Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 3

subvariabel, yaitu *perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja.*

Rekapitulasi Lingkungan Kerja Di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru

No	Dimensi Lingkungan Kerja	Skor	Kategori	Rangking
1	Perlengkapan dan fasilitas	1233	Tepat	1
2	Lingkungan tempat kerja	988	Kurang Tepat	2
3	Suasana Kerja	930	Kurang Tepat	3
Jumlah		3151	Tepat	

Sumber: Data Olahan, 2015

Analisis Deskriptif Semangat Kerja Karyawan Di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru

Analisis Semangat Kerja pada penelitian ini menggunakan 4

Subvariabel, yaitu Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan kerja dan Disiplin.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. United Tractors Tbk Pekanbaru

No	Dimensi Insentif	Skor	Kategori	Rangking
1	Tingkat Kehadiran	1164	Sedang	1
2	Kerjasama	1121	Sedang	4
3	Kepuasan Kerja	1148	Sedang	3
4	Disiplin	1154	Sedang	2
Jumlah		4587	Tinggi	

Sumber: Data Olahan, 2015

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang benar-benar valid, yaitu yang dapat secara tepat mengungkapkan

tingkat validitas variabel yang diukur. Pengukuran untuk menentukan tingkat validitas masing-masing butir pernyataan pada variabel penelitian ini adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung

dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk butir pernyataan yang tidak valid skornya tidak akan diperhitungkan, sehingga harus dikeluarkan atau tidak diproses lebih lanjut. Adapun penentuan validitas

menggunakan pengukuran berdasar pada koefisien korelasi *product moment*.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah korelasi pearson antara item pernyataan dengan total skor. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 98-2 = 96 = 0,198$.

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	LK1	0.817**	0,198	Valid
	LK2	0.746**	0,198	Valid
	LK3	0.795**	0,198	Valid
	LK4	0.769**	0,198	Valid
	LK5	0.766**	0,198	Valid
	LK6	0.791**	0,198	Valid
	LK7	0.745**	0,198	Valid
	LK8	0.445**	0,198	Valid
	LK9	0.483**	0,198	Valid
Semangat Kerja (Y)	SK1	0.719**	0,198	Valid
	SK2	0.711**	0,198	Valid
	SK3	0.626**	0,198	Valid
	SK4	0.721**	0,198	Valid
	SK5	0.513**	0,198	Valid
	SK6	0.466**	0,198	Valid
	SK7	0.585**	0,198	Valid
	SK8	0.631**	0,198	Valid
	SK9	0.540**	0,198	Valid
	SK10	0.398**	0,198	Valid
	SK11	0.589**	0,198	Valid
	SK12	0.433**	0,198	Valid

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau andal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain pengukuran tersebut menghasilkan jawaban yang konsisten. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,8 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai

reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,858	0,8	Reliabel
Semangat Kerja	0,808	0,8	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari data diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach' alpha* lebih besar dari 0,8 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2).

Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.456	2.883

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Diketahui nilai R Square sebesar 0,462. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 46,2%, sedangkan sisanya

sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan

untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang dependen dengan level signifikan 5%.

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.493	1.824		16.722	.000
Lingkungan Kerja	.509	.056	.679	9.073	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 98 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 96 : 0,025 \\
 &= 1,985
 \end{aligned}$$

Keterangan: n : jumlah
k : jumlah variable bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui t hitung (9.073) > t tabel (1,985) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya hipotesa dapat diterima dan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Analisi Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui spss, persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + b X$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 a &= \frac{\sum Y (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}
 \end{aligned}$$

Dimana :
Y = Insentif
X = Kinerja Karyawan
a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	30,493	3.219
2	Lingkungan Kerja	1.751	6.720

R = 0.679
R² = 0.462
Adjusted R square = 0.456

Sumber : Data Olahan SPSS versi 17, 2015
Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 20.351 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 1.751. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 \text{Semangat kerja} &= 30,493 + \\
 &0,509 \text{ lingkungan kerja}
 \end{aligned}$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 30,493. Artinya adalah apabila lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka semangat kerja bernilai 30,493.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,509. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,509.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap

semangat kerja karyawan bagian service di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru termasuk dalam kategori **tepat**. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan. Artinya, lingkungan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik dan nyaman. Tetapi masih ada sebagian variabel yang belum maksimal dan perlu dimaksimalkan lagi yaitu pada variabel lingkungan tempat kerja dan suasana kerja.
2. Lingkungan Semangat kerja karyawan bagian service di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru dalam kategori **tinggi**. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan, kepuasan akan hasil pekerjaan, menggunakan perlengkapan pekerjaan dan fasilitas perusahaan dalam kategori baik. Namun, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa indikator kerjasama dalam kategori sedang dan memiliki skor terendah dari indikator yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh setiap karyawan bagian service di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru masih belum bersedia menerima teguran dari pimpinannya yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian service sebesar

sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru yaitu :

1. Lingkungan kerja di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru dalam kategori baik. Namun dalam indikator suasana kerja, motivasi atau dorongan yang diberikan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat menjadi perhatian penuh oleh pimpinan karyawan bagian service, dan indikator lingkungan tempat kerja untuk mengupayakan suara-suara bising dari bengkel agar tidak mempengaruhi komunikasi antar karyawan.
2. Semangat kerja karyawan bagian service di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru perlu ditingkatkan kembali agar semua indikator semangat kerja tidak dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dicoba dengan pemberian insentif kepada karyawan atau penghargaan yang lainnya, sehingga perusahaan tidak hanya melihat dari hasil kerja karyawan bagian service saja sehingga dapat meningkatkan pula kepuasan karyawan dalam bekerja. Pemberian teguran atas kesalahan karyawan seperti keterlambatan dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan

tepat diharapkan dapat disampaikan dengan baik dan sopan kepada karyawan agar semangat kerja karyawan tidak menurun.

3. Untuk seluruh karyawan bagian service di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru diharapkan juga dapat menjaga lingkungan kerjanya dengan baik agar dapat senantiasa dirasakan aman dan nyaman dengan menggunakan segala perlengkapan, peralatan kerja, fasilitas dan kebersihan sesuai dengan prosedur perusahaan, serta selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerjanya dalam tingkatan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Edisi 4*. BPF E Yogyakarta. Yogyakarta
- Flippo, Edwin. B. 2004. *Manajemen Personalia: Alih Bahasa Moh Masud*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Griffin, Ricky. W. 2002. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Gomes. Faustin Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Andi Offset. Yogyakarta
- Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPF E Yogyakarta. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPPH. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BinaAksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF E. Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Ghalia. Jakarta
- Priansa Juni, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta. Bandung
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sayuti, Abdul. 2013. *Manajemen Kantor Parktis*. Penerbitan Alfabeta. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandor Maju. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Zainun, Buchori. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Bina Aksara. Jakarta

Sumber Lain (Reverensi)

<http://eprints.undip.ac.id/29206/>
ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah) diakses pada tanggal 25 agustus 2011

<http://eprints.undip.ac.id/35520/>
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN

KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN

DAERAH KABUPATEN PEMALANG) diakses pada tanggal 19 juni 2012

<http://www.scribd.com/doc/40285000/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Semangat-Kerja-Karyawan-Bagian-Produksi-Pada-Ud-Logam-Jaya-Di-Tambar-Jogoroto>

<http://070055495.blogspot.co.id/2011/10/bab-ii-kajian-pustaka-2.html>

http://eprints.dinus.ac.id/8590/1/jurnal_12323.pdf / *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Alam Daya Sakti Semarang*