

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT.TELKOM TENGGARONG

Oleh : Nilam Anggar Sari

Penulis adalah Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation and work environment on work spirit. The research was conducted at PT.Telkom Tenggarong. The population in this research is 43 employees with sampling using census approach. The data were collected by observation, interview and questionnaire. Analyzer used is multiple linear regressions. The result of this research is, partially and simultaneously, work motivation and work environment has positive and significant effect to work spirit. The analysis using the coefficient of determination work motivation and work environment simultaneously variable influence on work spirit by 71,1 % while the remaining 28.9 % is the influence of other variables not examined in this study such as compensation and leadership style

Meanwhile, the variable which has dominant influence to the work spirit is work environment because its partial coefficient determination is the biggest when it is compared to other variables.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang berada di dalam organisasi/perusahaan yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu di dayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai. Disisi lain semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Semangat kerja menurut Nurmansyah (2011:151) adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja karyawan dipengaruhi banyak factor, diantaranya adalah lingkungan kerja serta motivasi kerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2004:109) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (*psikis*) merupakan harapan bagi setiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi *psikis*. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Selain faktor lingkungan kerja faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya didorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Menurut Arep dan Tanjung (2003:16) motivasi adalah sesuaatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Penurunan motivasi dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Agar

karyawan yang berada di dalam perusahaan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian hal ini berarti jika kebutuhan dan harapan tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. PT.TELKOM merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap, layanan jasa berupa pengajuan pemasangan jaringan internet indi home, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telpon yang beralamat di jalan S. Parman No. 1, melayu, Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Adapun jumlah karyawan yang bekerja di PT.Telkom Tenggarong adalah 43 orang.

Berdasarkan pengamatan awal yang di lakukan peneliti melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT.Telkom Tenggarong terdapat permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut pertama, belum adanya kedisiplinan terhadap waktu kerja sebagai contoh masih banyaknya karyawan tetap yang datang terlambat melebihi jam kerja, padahal di sisi lain karyawan kontrak yang bertugas di lapangan memiliki kewajiban apel pagi sehingga terdapat kecemburuan sosial antar karyawan. Kedua, berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu upah kerja yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang di berikan terutama bagi karyawan kontrak. Hal ini menyebabkan semangat kerja mereka menurun dalam bekerja.

Berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja, beberapa karyawan mengeluhkan minimnya jumlah kendaraan untuk ke lapangan. Jumlah kendaraan yang memadai sangat diperlukan ketika dibutuhkan perbaikan seperti perbaikan kabel optik, pemasangan internet "speedy" dan sebagainya. Namun minimnya jumlah kendaraan sehingga menyebabkan berbagai pelayanan terhadap masyarakat terhambat. Kondisi ini seharusnya menjadi perhatian bagi pihak manajemen PT.TELKOM Tenggarong.

Berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja sebagian karyawan kontrak mengeluhkan karena hanya mendapatkan imbalan hanya ketika

mendapatkan proyek proyek perbaikan saja dan belum adanya kejelasan mengenai pengangkatan menjadi karyawan tetap. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap kebutuhan mendasar karyawan.

Berbagai keluhan karyawan tersebut apabila tidak di tangani akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawannya. Dimana, seperti yang dikemukakan sebelumnya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Telkom Tenggarong Kutai Kartanegara".

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT.Telkom Tenggarong Kutai Kartanegara
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan PT.Telkom Tenggarong Kutai Kartanegara.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut : Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”. Menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

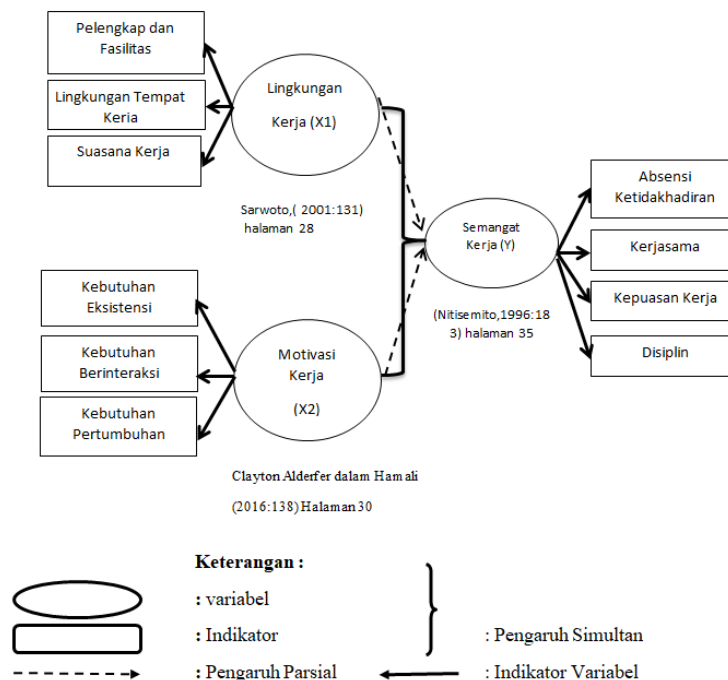
mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2001:105) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga merupakan suatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Menurut Tohardi (2002:242) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Sugiyono (2002:111) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu (1) Disiplin yang tinggi, (2) Kualitas Untuk bertahan, (3) Kekuatan untuk melawan frustasi, (4) Semangat berkelompok. Sementara menurut Menurut Maier (1998:119) terdapat empat aspek-aspek semangat kerja karyawan yaitu : (1) kegairahan, (2) Kualitas untuk bertahan, (3) Kekuatan untuk melawan frustasi, (4) Semangat Kerja.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:5) penelitian asosiatif. Hubungan yang diteliti adalah pengaruh variabel lingkungan kerja kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional

Guna mempermudah dalam pembahasan, maka variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini diberikan pengertian-pengertian secara operasional sebagai berikut :

1. Indikator Lingkungan kerja (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, suasana kerja
2. Indikator Motivasi Kerja (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Berinteraksi, Kebutuhan Pertumbuhan
3. Semangat Kerja (Y) indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah, absensi ketidakhadiran, kerja sama, kepuasan kerja, disiplin.

Sedangkan skala ukurnya adalah skala likert yang diukur dengan bobot nilai skala tertinggi diberi nilai 4 dan terendah dengan nilai 1.

Populasi dan Sample

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Bawono, 2006:28). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ada karyawan PT.TELKOM Tenggara Kutai Kartanegara yang berjumlah 43 orang karyawan.

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi (Bawono, 2006:28). Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan total sampling , total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2007:62). Yaitu seluruh karyawan di PT.TELKOM Tenggara Kutai Kartanegara yang merupakan populasi, yang berjumlah 43 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis permasalahan yang ada, peneliti menggunakan alat analisis regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
 (Sugiyono, 2005 : 250)

Dimana :

Y = Semangat Kerja
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi parsial
 x_1 = Lingkungan kerja
 x_2 = Motivasi kerja
 e = standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan. Syarat tingkat validitas untuk batasan r tabel jika n = 43 di dapat r tabel sebesar 0,301 maka:

Apabila r hitung $\geq 0,301$ ((r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Apabila r hitung $\leq 0,301$ (r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2008:524).

Adapun Hasil perhitungan validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS selengkapnya ada pada lampiran penelitian ini, sedangkan secara ringkasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas & Uji Realibilitas

NO	Variabel	<i>Corrected item total correlation</i>	(r tabel = 0,301)	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	Semangat Kerja	0,820	Valid	0,838	$\geq 0,6$	Reliabel
	Y.1	0,833	Valid			
	Y.2	0,842	Valid			

	Y.3 Y.4	0,908	Valid			
2.	Lingkungan Kerja X _{1.1} X _{1.2} X _{1.3}	0,852 0,916 0,827	Valid Valid Valid	0,865	≥ 0,6	Reliabel
3.	Motivasi X _{2.1} X _{2.2} X _{2.3}	0,886 0,916 0,900	Valid Valid Valid	0,871	≥ 0,6	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS – Lampiran, 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas dengan 10 item pernyataan yang dinyatakan semuanya adalah valid karena nilai Corrected item total dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan handal atau reliabel.

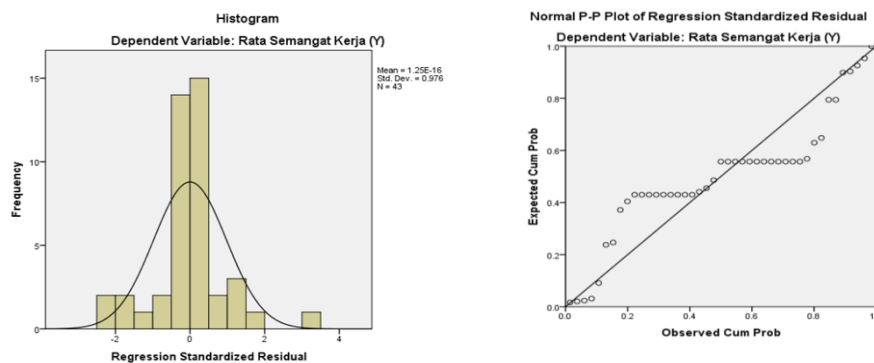
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode *Normal Probability Plots*. *Normal Probability Plots* berbentuk grafis yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi residual normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Gambar 2. Hasil uji Normalitas Dengan Histogram dan Normal Probability Plots



Pada output diatas dapat diketahui bahwa terdistribusi disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terhadai hubungan linier yang sempurna atau yang hamper mendekati sempurna antara variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah

multikolinieritas. Metode pengujian dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Rata Lingkungan Kerja (X1)	.628	1.591
Rata Motivasi Kerja (X2)	.628	1.591

Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Dari tabel Coefficients diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance kedua bebas (lingkungan kerja dan motivasi) adalah 0,628 dan nilai VIF kedua variabel bebas adalah 1.591 Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Dalam uji ini criteria pengujian yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai residual ≥ 3 berarti tidak terdapat heteroskedastisitas
- Apabila nilai residual ≤ 3 berarti terdapat heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.9035	3.4500	2.6570	.46222	43
Residual	-.62049	.94860	.00000	.28471	43
Std. Predicted Value	-1.630	1.716	.000	1.000	43
Std. Residual	-2.127	3.251	.000	.976	43

Berdasarkan tabel diatas, nilai residual mean, 0,00000. Hal ini berarti nilai residual ≤ 3 , maka dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dimana data yang dipergunakan memiliki distribusi normal dan tanpa adanya faktor pengganggu sehingga analisis bisa dilanjutkan dan layak untuk dilanjutkan ke analisis selanjutnya

Koefisien Determinisasi

Analisis selanjutnya dalah untuk mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (*adjusted R square*) antara variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi yang dapat dilihat pada tabel *model summary* yang dilakukan analisis dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.711	.29174

a. Predictors: (Constant), Rata Motivasi Kerja (X2), Rata Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Rata Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinisasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien Determinasi (R Square atau R²) sebesar 0,725 atau 72,5%. Angka R square yang dihasilkan adalah sebesar 0,725 berasal dari 0,8512 . Berarti kedua variabel bebas yaitu lingkungan Kerja dan motivasi secara bersama mampu menjelaskan hubungannya dengan semangat kerja sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, seperti komunikasi, kompensasi, pengembangan karier,dan gaya kepemimpinan.
- b. Koefisien determinasi yang dipertimbangkan (Adjust R Square) sebesar 0,711 atau 71,1 % dimana hubungan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Lingkungan kerja x dan Motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Telkom sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, seperti komunikasi, kompensasi, pengembangan karier, dan gaya kepemimpinan. Karena dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan sebanyak 2 atau lebih dari satu, maka untuk mengukur hubungan yang terjadi, yang digunakan adalah Adjusted R Square.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari kedua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Y) pada karyawan PT. Telkom Tenggara, dimana jika nilai thitung \geq ttabel maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan digunakan probabilitas sebesar 0,05% ($\alpha = 0,05$). Dimana jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang

signifikan secara parsial antara variabel Semangat kerja. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Tabel 7. Rekapitulasi uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.238	.242		.983	.332
Rata Lingkungan Kerja (X1)	.569	.108	.551	5.267	.000
Rata Motivasi Kerja (X2)	.338	.089	.395	3.776	.001

a. Variable: Rata Semangat Kerja (Y)
Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Hasil perhitungan SPSS pada tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = 0,238 + 0,569 X_1 + 0,338 X_2 + 0,242$. Nilai persamaan yang dihasilkan diatas memberikan informasi bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) tidak ada sama sekali maka Semangat Kerja akan tetap constant sebesar 0,238. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai thitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 5,267 dan Motivasi Kerja sebesar 3,776. untuk ttabel dengan taraf signifikan 0,05 dan df (degree of freedom) dengan rumus $df = n - k$ (dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas dan terikat) sehingga $df = 43 - 3 = 40$ sehingga diperoleh t tabel sebesar 1.683.

Secara matematis hasil perhitungan antara variabel independen yaitu Lingkungan kerja = X1 dan Motivasi = X2 terhadap variabel dependen yaitu Semangat kerja secara matematis dari hasil regresi berganda diatas dengan uji parsial dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Semangat kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,267 >$ dari t tabel 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Semangat kerja (Y).
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,776 >$ dari t tabel 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H2 di

terima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari kedua variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Semangat kerja (Y) di PT. Telkom Tenggara Hasil uji f dapat dilihat pada tabel Anova dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.973	2	4.487	52.713	.000 ^b
Residual	3.405	40	.085		
Total	12.378	42			

a. Dependent Variable: Rata Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Rata Motivasi Kerja (X2), Rata Lingkungan Kerja (X1)
Sumber Data : Lampiran SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 52,713. Untuk Ftabel dengan taraf signifikan, 0,05 ($\alpha = 0,05$) F tabel dicari dengan menentukan rumus dan df (degree of freedom) dengan rumus $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$ (dimana k = jumlah variabel bebas dan variabel terikat, n = jumlah sampel) sehingga $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 43 - 3 = 40$, maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,23 .

Karena F hitung \geq F tabel ($52,713 \geq 3,23$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) maka H1 diterima dan H0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel

Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Semangat kerja di PT. Telkom Tenggara.

Hubungan Antar Variabel

Langkah selanjutnya yang akan dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat hasil seberapa besar sumbangan dengan memberikan persentase dari masing-masing

variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang dilakukan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen yaitu Semangat kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel correlations yang dilakukan didalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 9. Korelasi Antar Variabel

		Correlations		
		Rata Semangat Kerja (Y)	Rata Lingkungan Kerja (X1)	Rata Motivasi Kerja (X2)
Pearson Correlation	Rata Semangat Kerja (Y)	1.000	0.792	0.731
	Rata Lingkungan Kerja (X1)	.792	1.000	.610
	Rata Motivasi Kerja (X2)	.731	.610	1.000
Sig. (1-tailed)	Rata Semangat Kerja (Y)	.	.000	.000
	Rata Lingkungan Kerja (X1)	.000	.	.000
	Rata Motivasi Kerja (X2)	.000	.000	.
N	Rata Semangat Kerja (Y)	43	43	43
	Rata Lingkungan Kerja (X1)	43	43	43
	Rata Motivasi Kerja (X2)	43	43	43

Dari data hasil diatas yang telah dilakukan dapat disimpulkan didalam penelitian ini sebagai berikut :

➤ Besarnya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Semangat kerja dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,792 atau 79,2%, dalam tabel keeratan hubungan dapat dilihat jika hubungan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja dengan nilai 79,2% termasuk kedalam kategori Kuat.

Besarnya hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Semangat kerja dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,731 atau 73,1%, dalam tabel keeratan hubungan dapat dilihat jika hubungan Motivasi terhadap Semangat kerja dengan nilai 73,1 % termasuk kedalam katagori Kuat.

Perbandingan Hasil Penelitian

Hasil penelitian bahwa variabel Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh secara positif baik secara

parsial dan simultan terhadap Semangat kerja (Y). Disamping itu variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja sejalan dengan penelitian Ni Made Dwi Antari (2017) serta Zulkhaidar (2012). Pada penelitian Ni Made Dwi Antari (2017) hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 1,136 + 0,497X_1 + 0,282 X_2$. Ini menunjukkan lingkungan kerja fisik dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Kantor Cabang Pembantu Universitas Udayana Denpasar. Dari hasil analisis F test diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi benar dan nyata berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil analisis t-test diperoleh signifikansi t untuk lingkungan kerja fisik sebesar $0,000 < 0,050$. Ini berarti bahwa secara statistik lingkungan kerja fisik berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Kantor

Cabang Pembantu Universitas Udayana Denpasar. Sedangkan untuk motivasi diperoleh signifikansi t $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara statistik motivasi berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Kantor Cabang Pembantu Universitas Udayana Denpasar. Diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih kuat (dominan) dibandingkan dengan motivasi, yang ditunjukkan oleh besarnya β sebesar 0,669.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkhaidir (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian dari uji ANOVA atau uji F (Secara Simultan) diperoleh F hitung sebesar 150,634, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,700. Hal ini memperlihatkan bahwa F hitung $>$ Ftabel dengan tingkat signifikansinya 0,000. Hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Keterlibatan Kerja (X3), sangat berhubungan terhadap Semangat Kerja (Y). Secara parsial faktor-faktor yang ada dalam variabel bebas seluruhnya signifikan diuji melalui perbandingan antara nilai thitung dengan Ttabel, dimana Ttabel diketahui sebesar 2,700. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa thitung pada kepemimpinan (X1), sebesar 3,238, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 7,882 dan keterlibatan Kerja (X3) sebesar 2,732, jauh lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,986 maka semua variabel tersebut merupakan faktor yang paling kuat mempengaruhi semangat kerja Pegawai Kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi Aceh.

Kedua penelitian diatas menyatakan bahwa variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa

diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan Panggabean, (2004 : 21)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang didapat dikemukakan adalah :

1. Hasil perhitungan uji simultan, maka dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap Semangat Kerja.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan PT TELKOM Tenggarong
3. Dari hasil uji t terlihat nilai koefisien B Lingkungan Kerja yang paling besar pengaruhnya dibandingkan variabel Motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta pengalaman selama mengadakan penelitian, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

Lingkungan Kerja hendaknya terus diperhatikan dan seharusnya lebih di tingkatkan oleh pihak perusahaan PT.Telkom Tenggarong. Salah satunya dengan memberi dan meningkatkan jaminan keselamatan kerja para karyawan. Karena variabel tersebut merupakan salah satu variabel dominan dalam mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan PT.Telkom Tenggarong Kutai Kartanegara.

Motivasi Kerja dapat merujuk pada meningkatnya Semangat Kerja Karyawan apabila motivasi kerja baik maka semangat kerja akan meningkat karena variabel motivasi kerja ini dapat memberi dorongan atau semangat kerja karyawan PT,Telkom Tenggarong Kutai Kartanegara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Maier, N. J. 1998. *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mega Juita Agusti, dkk. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Indosat Cabang Padang*. 9(2).
- Ni Made Dwi Antari. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Bali Kantor Cabang Pembantu Universitas Udayana Denpasar*. Denpasar : Universitas Mahasaraswati.
- Nurmansyah, SR., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Zulkhaidir. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh*. Banda Aceh. universitas Syah kuala.