**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi
Supermarket Gatot Subroto Medan)**

Fahrul Rozi

Program Studi Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien

e-mail author : Fahrul.Rozi.123@yahoo.com

Abstrak

Mengingat efek samping dari pemeriksaan, percakapan, dan tujuan yang diperoleh, rekomendasi yang menyertai dapat diberikan; Investigasi ini berencana untuk memeriksa dampak dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja. Populasi sebanyak 245 individu dengan contoh 71 responden. Mengingat konsekuensi uji t, variabel lingkungan kerja (X^1), estimasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ - 1.129 < -1.667 dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah 0,263 > 0,05, sangat mungkin beralasan bahwa variabel lingkungan kerja berdampak negatif dan sangat besar terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Gatsu Medan. Sedangkan variabel motivasi (X^2) memiliki t_{hitung} 4,910 > t_{tabel} 1,667 dan nilai signifikansi untuk motivasi sebesar 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Medan. Berdasarkan pengujian konkuren (uji F) dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi (otonom) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel bebas (semangat kerja).

Kata kunci: *lingkungan kerja, motivasi, semangat kerja*

Abstract

Given the side effects of the examination, conversation, and the objectives obtained, accompanying recommendations can be given; This investigation plans to examine the impact of the work environment and motivation on morale—a population of 245 individuals with a sample of 71 respondents. Given the consequences of the t-test, the work environment variable (X_1), the estimated tcount > table - 1.129 < -1.667, and the significance value for the work environment is 0.263 > 0.05. It is quite possible to argue that the work environment variable has a negative and tremendous impact on morale in PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Gatsu Supermarket Medan. While the motivation variable (X_2) has count 4,910 > t table 1,667 and a significance value for the motivation of 0,000 < 0.05, it can be concluded that the motivation variable has a positive and significant effect on morale at PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Medan. Based on concurrent testing (F test) using the F test, it shows that work environment and motivation (autonomous) factors together have a positive effect on the independent variable (morale).

Keywords: *work environment, motivation, morale*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang terjadi seperti saat ini, tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) sebagai aspek yang paling

penting untuk sebuah perusahaan, sebab itu manusia lah yang berperan sebagai penggerak utama didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Perusahaan jelas memiliki tujuan tertentu yang harus tercapai secara efisien, yaitu membuat

pengeluaran biaya operasional serendah-rendahnya dan memperoleh keuntungan yang besar. Perusahaan akan melakukan semua upaya untuk menggunakan sumber daya yang tersedia agar tercapainya tujuan perusahaan. Peran modal, bahan baku, teknologi, dan sumber daya manusia yang andal merupakan sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Agar tercapainya tujuan perusahaan, kerjasama setiap karyawan membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Sutrisno (2013:104) semangat kerja merupakan upaya agar lebih baik dari kemarin. Hal tersebut terlihat pada pekerjaan yang telah dilakukannya, dibandingkan dengan hari sebelumnya, hasil yang dicapai sehari kemudian.

Adanya kenyamanan pada lingkungan kerja dan pendapatan yang cukup setidaknya membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Dengan adanya fasilitas kerja untuk membantu segala pekerjaan para karyawan dan juga membuat karyawan merasa cukup nyaman. Kondisi kerja yang indah dan tempat kerja yang bersahabat atau luar biasa adalah syarat untuk semangat kerja karyawan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Medan. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan mampu menjalankan tugasnya dengan sedikit kesalahan, yang pada dasarnya meningkatkan moral karyawan perusahaan. Motivasi menjadi suatu pencapaian tertinggi bagi seorang karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Dalam melaksanakan kegiatan, selain fokus pada keadaan-keadaan yang ada di dalam

perusahaan, perusahaan juga harus fokus pada elemen diluar perusahaan atau biasa disebut sebagai faktor ekologi atau lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, Sesuatu yang harus dilakukan oleh kepala pimpinan adalah mendorong pekerja dan menjadi motor penggerak semangat karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi semangat karyawan dapat meningkatkan partisipasi perusahaan, dan karyawan dapat merasakan hal tersebut dalam bentuk *employee benefit*.

Dalam pandangan sebelumnya, penulis tertarik untuk melihat variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja, secara spesifiknya “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperuntukkan baginya.

Dalam menilai lingkungan kerja ada beberapa perasaan sehubungan dengan tempat kerja, menurut Saiful (2018:40), lingkungan kerja memiliki kesepakatan bahwa segala sesuatu di sekitar perwakilan dapat mempengaruhinya dalam mengelola pekerjaan. Sedarmayanti (2001) dalam Bahri, Saiful (2018:40), tempat kerja adalah semua perangkat dan bahan yang dilihat oleh individu, iklim, cara kerja, dan permintaan kerja orang dan pertemuan.

Menurut Unaradjan (2019:58), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat bekerja, yang memengaruhi mereka untuk menjalankan tugas

yang diberikan, misalnya, membersihkan, musik, pencahayaan, dan sebagainya.

Alex S. Nitisemito (dalam Prihantoro 2015:21) bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya adalah faktor yang memengaruhi tugas yang diberikan kepada pekerja secara langsung atau segala sesuatu dalam keadaan perwakilan saat ini yang menambah pencapaian tugas.

b. Lingkungan kerja eksternal

lingkungan kerja luar adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, yang secara tidak langsung memengaruhi penyajian kewajibannya. Oleh karena itu, tempat kerja luar adalah iklim yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi jaminan dan penyelesaian suatu pekerjaan.

Dari pernyataan di atas penulis menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja internal secara langsung mempengaruhi tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sedangkan lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, yang secara tidak langsung memengaruhi penyajian kewajibannya, yang secara tidak langsung mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Menurut Unaradjan (2019:59-62), ada beberapa faktor lingkungan kerja perusahaan yaitu:

a. Hubungan karyawan

Ada dua jenis koneksi pekerja, yaitu koneksi sebagai manusia dan koneksi antar pertemuan. Sebagai hubungan individu,

perwakilan dibujuk oleh rekan kerja dan atasan. Jika hubungan antar pekerja dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik, itu menjadi inspirasi. Mengenai koneksi secara keseluruhan, perwakilan akan membangun kontak dengan banyak individu, baik itu koneksi individu atau koneksi pertemuan.

b. Tingkat keributan lingkungan kerja

Tempat kerja yang genting atau gaduh akan mempengaruhi kesulitan bekerja di lingkungan kerja perwakilan. Tentunya bagi perwakilan, tempat kerja yang tenang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan dan dapat menumbuhkan semangat.

c. Panduan kerja

Panduan kerja yang bagus dan jelas dapat mempengaruhi pemenuhan dan pelaksanaan yang representatif untuk menciptakan profesi pekerja di organisasi.

d. Penerangan

Sejauh pencahayaan itu tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi mencakup pencahayaan alami (matahari). Pada dasarnya karyawan memerlukan penerangan yang baik bagi penglihatan, terlebih saat pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian dan fokus. Agar menghemat biaya, perusahaan penerangan harus berusaha untuk menggunakan sinar matahari. Dalam hal ruangan membutuhkan pencahayaan, maka dua hal yang harus dipikirkan, khususnya biaya pencahayaan dan dampaknya pada pekerjaan yang representatif.

e. Sirkulasi udara

Ventilasi atau pertukaran udara yang memuaskan merupakan hal utama untuk memberikan kenyamanan. Ventilasi yang digunakan harus

cukup luas, terutama pada ruangan yang terlalu panas sehingga tidak mengganggu ketenangan pekerja.

f. Keamanan tempat kerja

Tempat kerja yang dilindungi akan menciptakan iklim yang tenang dan menyenangkan, sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja.

2. Motivasi

Berkenaan dengan peningkatan semangat dalam kelompok atau organisasi, setiap pekerja membutuhkan inspirasi yang tinggi. Motivasi yang sangat energik akan terinspirasi untuk menciptakan diri mereka sendiri dan berusaha untuk menguntungkan orang lain. Dengan ini, dibutuhkan penghiburan seseorang untuk menyelesaikan semua latihan kerja.

Steers & Porter dalam *Unaradjan* (2019:22), motivasi dalam bahasa Inggris disebut “*motivation*” yang berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya “bergerak”.

Stoner (1995) dalam *Bahri, Saiful* (2018:45), "motivasi adalah pengaturan kekuatan yang memungkinkan individu untuk melanjutkan tanpa diragukan lagi". Artinya inspirasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan amalan tertentu. Praktik tertentu itulah yang akan menciptakan pameran terbaik bagi organisasi atau asosiasi.

Menurut *Mangkunegara Prabu* (2017:93) "Motivasi adalah pendorong kebutuhan pekerja yang harus dipenuhi sehingga perwakilan ini dapat menyesuaikan diri dengan keadaan mereka saat ini dan menggerakkan perwakilan untuk mencapai tujuan".

Menurut *Ansory, F dan Indrasari, M* (2018:283) motivasi tergolong menjadi dua jenis yaitu:

a. Motivasi internal/intrinsik

Motivasi di dalam adalah motivasi yang berkembang dari seorang individu tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuan tunggal.

b. Motivasi eksternal/ekstrinsik

Motivasi luar adalah motivasi yang datang dari luar individu dengan keinginan untuk mencapai sesuatu yang dapat menguntungkan orang yang bersangkutan.

Menurut *Atkinson, dalam Hasim, D.* (2019:73-74) beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

a. Motif

Motif adalah dorongan pada diri karyawan agar memuaskan semua keinginan dan kebutuhannya sehingga memacu semangat karyawan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu yang diberikan perusahaan kepadanya.

b. Penghargaan

Penghargaan adalah keinginan yang ada pada diri seorang karyawan untuk memperoleh atau mendapatkan sesuatu yang membentuk kesadarannya untuk melaksanakan semua kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

c. Insentif

Insentif adalah bentuk balas jasa yang didapat dari perusahaan untuk memacu semangat kerja atas hasil kinerja seorang karyawan dalam bentuk penghargaan dalam bentuk financial, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat atau bentuk lainnya.

3. Semangat Kerja

Semangat adalah kebutuhan untuk membantu individu yang bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Kondisi kerja yang lebih cepat dan lebih baik adalah ilustrasi awal dari efisiensi representatif, ada hubungan langsung antara profitabilitas tinggi dan semangat tinggi. Energi dan semangat perwakilan terlihat dari efektifitas kerjanya. Untuk mencapai tujuan organisasi, partisipasi setiap pekerja membutuhkan semangat yang tinggi.

Moekijat (1995) dalam A.M. Dadang (2020:32), mengatakan bahwa semangat kerja adalah kapasitas kumpulan individu untuk berkoordinasi secara efektif dan andal dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Alexander dalam Alex Nitisemito (2010:160) tekad adalah sesuatu yang positif dan sesuatu yang hebat, dengan tujuan agar dapat menambah pekerjaan dari perspektif yang unggul. "Jiwa itu positif dan berharga, sehingga bisa mendorong kerja tambahan". Sutrisno (2013:104) menyatakan semangat kerja adalah upaya untuk menjadi yang terbaik dari kemarin. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukannya dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Kepercayaan diri yang tinggi diperlukan dalam setiap upaya partisipasi perwakilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi kesimpulan penulis bahwa semangat kerja adalah kerinduan individu untuk bekerja secara efektif dan tulus dalam menyelesaikan usahanya guna mewujudkan hasil kerja yang normal.

Dimensi semangat kerja menurut Busro Muhammad (2018:326) ada beberapa dimensi semangat kerja yaitu:

- Suasana batin/kondisi psikologi;
- Baik individu maupun kelompok;
- Senang terhadap pekerjaan yang dihadapi;
- Bekerja lebih giat;
- Konsekuensi terhadap tugas yang diberikan;
- Tujuan yang telah ditetapkan.

4. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas penelitian ini, penulis menggunakan sebuah skema yang digambarkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 1 Kerangka konseptual

5. Hipotesis

Hipotesa adalah penjelasan yang berubah menjadi respon tidak tetap terhadap suatu persoalan pemeriksaan yang seharusnya diadili kebenarannya. Pencipta menggunakan hipotesa yang menyertainya:

- Lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
- Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
- Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat

kerja karyawan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Menurut Duli Nikolaus (2019:56) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item / subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang diputuskan oleh analisis untuk dipelajari dan dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah sebagian karyawan tetap PT Jaya Anugrah Sukses Abadi sebanyak 245 karyawan.

Menurut Sugiyono (2011:62) sampel sangat penting untuk berbagai kualitas yang dimiliki dari populasi. Dalam jumlah populasi yang berjumlah 245 orang, digunakan rumus Slovin untuk menentukan banyaknya unit sampel yang digunakan penulis, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = *standart error* 10%

Maka jumlah sampel yang diperoleh:

$$n = \frac{245}{1+(245(0,1)^2)}$$

$$n = 71.01$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin di atas, diketahui jumlah sampel yang akan diteliti 71.01 dibulatkan menjadi 71 orang. Dalam pemeriksaan ini, metode pengujian yang digunakan adalah teknik random sampling.

2. Teknik Analisis Data

Informasi yang diperoleh dari

pemeriksaan pada awalnya harus diuraikan secara efektif dengan tujuan agar ujungnya dapat ditarik. Dalam menangani informasi dalam pengujian ini penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Solution*) versi 24.0.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2011:281) analisis regresi linier adalah teknik yang digunakan untuk mengkarakterisasi hubungan numerik antara variabel hasil / dependen (Y) dan setidaknya satu informasi / independen (X). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

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

Keterangan:

Y : Semangat Kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Motivasi

e : error

2) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2011:230-231) uji statistik t dirancang untuk mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kepercayaan 90% ($\alpha = 10\%$ atau 0,01), dan sebagian menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tes standar:

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_a \text{ diterima}$$

3) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011:274) Dengan menggunakan uji F dapat diketahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 90%. Tes standar:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_a \text{ diterima}$$

4) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = R^2 \times 100\%$. Sugiyono (2011: 233-234) Koefisien determinasi R^2 pada dasarnya mengukur kapasitas model untuk menjelaskan faktor-faktor yang terhubung. Pengujian komitmen dampak setiap faktor bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi R^2 dimana $0 \leq R \leq 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menggunakan berbagai uji yang dibantu program SPSS, sehingga mengetahui besarnya pengaruh atau pengaruh simultan antara masing-masing variabel, dan mengetahui persentase pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data persamaan regresi dengan nilai *standardized coefficients* Berdasarkan data persamaan regresi dinyatakan dalam persamaan:

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

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	11,612	2,784		4,171	,000
Lingkungan kerja	-,216	,192	-,212	-1,129	,263
Motivasi	1,161	,237	,923	4,910	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24 (2020)

Hasil dari pada persamaan tersebut yaitu:

$$Y = 11.612 - 0.216X_1 + 1.161X_2$$

Hal ini terlihat dari konsekuensi kondisi relaps dengan estimasi konsisten sebesar 11.612, yang mengimplikasikan bahwa jika tidak ada faktor lingkungan kerja dan motivasi, semangat kerja dianggap mantap atau konsisten pada 11.612. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil koefisien β_1 sebesar -0,216 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan kualitas lingkungan kerja mengalami perbaikan sebesar satu satuan maka semangat kerja mengalami penurunan sebesar 0,216. Dan variabel motivasi diperoleh hasil koefisien β_2 sebesar 1,161 yang artinya setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan mengalami peningkatan semangat kerja karyawan tetap sebesar 1,161.

2. Uji Parsial (Uji t)

Dalam melakukan uji parsial (uji t) dapat dilihat apakah setiap faktor bebas mempengaruhi variabel terikat. Tabel terlampir menunjukkan pengaruh uji variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y):

Tabel 2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	11,612	2,784		4,171	,000
Lingkungan kerja	-,216	,192	-,212	-1,129	,263
Motivasi	1,161	,237	,923	4,910	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24 (2020)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1.129 < -1.667$) dengan tingkat signifikan $0.263 > 0.05$, dan untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} >$

t_{tabel} ($4.910 > 1.667$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Uji Sig Simultan (Uji F)

Dengan menggunakan uji F (uji simultan) untuk melihat secara bersamaan (pada saat yang sama) pengaruh positif dan besar variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2011:274) mengetahui variabel independen berpengaruh sekaligus terhadap variabel dependen dengan taraf kepercayaan 90%.

Tabel 3 Uji Sig Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488,665	2	244,332	40,696	,000 ^b
	Residual	408,265	68	6,004		
	Total	896,930	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil uji F di atas dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($40,696 > 3,13$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan jangka panjang.

Pengujian teori (ANOVA) dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan uji t dan uji F yang sebagian besar menguji faktor lingkungan kerja yang memiliki pengaruh kritis terhadap semangat kerja karyawan tetap PT Jaya

Anugrah Sukses Abadi Berastagi Supermarket Medan. Begitu juga dengan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan tetap PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Berastagi Supermarket Medan. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan tetap PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Berastagi Supermarket Medan.

4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 pada dasarnya mengukur kapasitas model untuk menjelaskan faktor-faktor yang terhubung. Pengujian komitmen dampak setiap faktor bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi R^2 dimana $0 \leq R \leq 1$.

Tabel 4 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,531	2,450

Sumber: SPSS 24 (diolah 2020)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,531. Adapun rumus koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, dan didapatkan $KD = 53,1\%$. Grafik ini terlihat bahwa 53,1% semangat kerja (variabel terikat) mampu dijelaskan pada lingkungan kerja dan motivasi. Sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti Produktivitas Karyawan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karyawan, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan dan pembahasan klarifikasi di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $-1,129 < -$

1,667 dan nilai signifikansi lingkungan kerja $0,263 > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja bernilai negatif terhadap semangat kerja (tidak memiliki pengaruh dan signifikan) bagi PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Supermarket Brastagi Medan.

2. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi (X_2) nilai $t_{hitung} 4.910 > t_{tabel} 1.667$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Medan.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan (serentak) dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (dependen), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (40.696 > 3.13)$, dan dengan asumsi H_0 ditolak dan H_a diterima maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

Mengingat konsekuensi eksplorasi, bahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, rekomendasi yang menyertai dapat diberikan;

Penulis berikut diharuskan memiliki pilihan untuk mengevaluasi kembali faktor-faktor lingkungan kerja, motivasi, dan faktor-faktor lain di luar faktor-faktor ini untuk memperoleh hasil yang lebih bergeser yang dapat menggambarkan apa saja masalah dalam meningkatkan semangat

kerja karyawan. Selain itu, juga bisa dimanfaatkan sebagai semacam perspektif untuk eksplorasi tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Prihantoro. 2015. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama).
- Al-Fadjar, Ansory. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- D, Hasim. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Bantorejo*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama).
- Nitisemito. Alex S, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Saiful, Bahri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).
- Unaradjan, DD. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.