

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Abadi Kreasi

Surya Asih

Universitas Pembangunan Panca Budi

suryaasih@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether a work environment and working spirit together influence the performance of employee at PT Nusantara Abadi Kreasi. Data collection techniques in this study was a questionnaire (Questionnaire), study of documents and interviews (Intevew). While the data analysis techniques used are validity, reliability test, the classical assumption test, multiple linear regression, F test and t test. Results of this study demonstrate that the variable working environment and working spirit partially significant effect on labor productivity at PT Nusantara Abadi Kreasi. Based on the results of the F test can be proved that the work environment and working spirit positive and significant impact on performance of employees at PT Nusantara Abadi Kreasi.

Keywords : Working Spirit, Work Environment and Performance of Employees.

PENDAHULUAN

Suatu bentuk usaha tanpa manusia tidak mungkin ada dan tidak dapat dibayangkan bagaimana sederhana maupun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadilah yang menjadi intinya. Manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusi yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan. Melihat pentingnya manusi dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penangan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan denga sendirinya karyawan akan menyadarin tanggung jawabnya kepada perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi akan kebutuhab karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Tujuan utama perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai apabila adanya semangat kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.

Bagi suatu organisasi pemahama terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai itu sendiri sangat penting karena dari pemahaman tersebut organisasi dapat mengerti apa yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan jalan untuk memberikan umpan balik. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, dimana semangat kerja karyawan juga sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, juga sebagai penentu dari maju dari mundurnya perusahaan. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin. Maka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut dibutuhkan lingkungan kerja yang baik yang dapat menunjang ataupun meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah yang ada hubungannya dengan lingkungan kerja pada PT.Nusantara Abadi Kreasi. Karena dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan. Untuk itulah dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Nusantara Abadi Kreasi”

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedormayanti (2001 : 1) mendefenisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Lussier dalam Nawawi (2003 : 293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus-menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Sementara itu, menurut Steers dalam Agustini (2006 : 8) berpendapat bahwa “lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku kerja.” Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota itu melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subyektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2001 : 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

2. Suhu udara
3. Suara bising
4. penggunaan warna
5. ruang gerak yang diperlukan
6. keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Semangat Kerja

Menurut Schuler dan Jacson (2001 : 71) “semangat kerja merupakan suatu kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hasibuan (2008 : 105) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.” Sementara menurut Siagian (2003 : 57) “semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan kerja, dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisah. Pisahkan meskipun semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya kerja dapat diperkecil, yang akan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa defenisi mengenai semangat kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang baik, yang timbul dari hati karyawan dalam bekerja, yang dapat dilihat dari kerajinan, loyalitas terhadap perusahaan, tingkat absensi, tingkat kegairahan terhadap pekerjaan, maupun memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin. Inisiatif dalam pekerjaan maupun kerja sama dalam kelompok

Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2008 : 105) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur penurunan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari :

1. Rendahnya produktifitas kerja.

Penurunan produktifitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas maka ini berarti didalam perusahaan telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi tinggi

Pada umumnya apabila semangat kerja menurun maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apabila kompensasi yang diterimanya tidak dikenakan potongan apabila tidak masuk kerja, sehingga akan menimbulkan penggunaan waktu luang untuk menghasilkan yang lebih tinggi walaupun hanya sementara.

3. tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan dan ketidaknyaman pada saat bekerja sehingga karyawan berniat dan memutuskan untuk mencari tempat kerja yang lain yang lebih sesuai dengan alasan mncari kenyamanan dalam bekerja.

4. tingkat kerusakan yang tinggi

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

Tingkat kerusakan yang tinggi sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan kurang atau kecerobohan dalam bekerja dan merupakan indikator bahwa terjadi penurunan semangat kerja karyawan.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dapat berbentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan , dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan dan kegelisahan, yang akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan kerja.

Kinerja

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Wibowo (2009:4), mengatakan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Nawawi (2008:234) mengatakan “perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material”. Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2009:75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif.”

a. Kualitas kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. Kuantitas kerja

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Dapat tidaknya diandalkan.

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

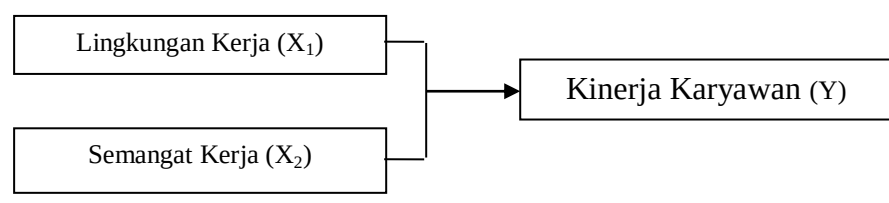
d. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Berdasarkan dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bias meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bias memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Konseptual

Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Nusantara Abadi Kreasi yang beralamat di Jl. Gagak Hitam Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Juli 2021. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 147 orang dengan rumus slovin yang diambil sebagai responden yang berjumlah 59 responden Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda setelah memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 16.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pertanyaan kuisisioner.

Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Lingkungan kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Penerangan ruangan kerja dapat memperlancar aktivitas kerja karyawan	0.587	0,2564	Valid
2.	Suhu udara ditempat kerja nyaman dan sejuk	0.621	0,2564	Valid
3.	Sistem komunikasi yang lancar selalu terjalin dilingkungan kerja	0.472	0,2564	Valid
4.	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja	0.444	0,2564	Valid
5.	Tempat kerja sudah memiliki keamanan yang ketat	0.390	0,2564	Valid
6.	Ruang gerak karyawan cukup luas dalam menggunakan fasilitas kantor	0.413	0,2564	Valid
7.	Sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik dalam bekerja	0.420	0,2564	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 1 menunjukkan bahwa 7 butir pertanyaan kuesioner untuk variabel lingkungan kerja valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Semangat kerja

Hasil pengujian validitas instrumen variabel semangat kerja (X2), dari 10 butir pertanyaan yang diajukan, dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut :

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Semangat kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Tinggi rendahnya produktivitas kerja tergantung pada semangat kerja karyawan	0.409	0,2564	Valid
2.	Tingkat absensi yang tinggi disebabkan rendahnya semangat kerja	0.472	0,2564	Valid
3.	Senantiasa gelisah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja	0.661	0,2564	Valid
4.	Karyawan selalu menuntut agar gajinya dinaikkan	0.598	0,2564	Valid
5.	Karyawan akan mogok kerja jika gajinya selalu terlambat diberikan	0.512	0,2564	Valid
6.	Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan karyawan	0.540	0,2564	Valid
7.	Rasa tidak nyaman dalam bekerja membuat semangat kerja rendah	0.574	0,2564	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa 7 butir pertanyaan kuesioner untuk variabel semangat kerja valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja (Y), dari 12 butir pertanyaan yang diajukan, dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut :

Uji Validitas

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

Pertanyaan Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Memiliki kualitas kerja yang baik dalam bekerja	0.501	0,2564	Valid
2.	Kuantitas kerja sudah terukur	0.616	0,2564	Valid
3.	Dalam bekerja memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan	0.460	0,2564	Valid
4.	Memiliki ketaatan terhadap peraturan yang ada diperusahaan	0.621	0,2564	Valid
5.	Memiliki Kehandalan dalam setiap pekerjaan yang diberikan	0.544	0,2564	Valid
6.	Memiliki sifat kooperatif yang baik terhadap perintah atasan	0.670	0,2564	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

menunjukkan bahwa 6 butir pertanyaan kuesioner untuk variabel kinerja valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai Alpha Cronburch $> 0,60$ (Ghozali, 2007:23). Hasil uji reliabilitas berdasarkan data yang diolah peneliti dengan bantuan SPSS 18.0 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 5.7 di bawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan kerja	0,759	7	Reliabel
Semangat kerja	0,801	7	Reliabel
Kinerja	0,805	6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa statistik uji *Kolmogrov-Smirnov (Goodness of Fit)* dan uji grafik.

1. Jika Probabilitas/sig > 0,05 maka distribusi normal
2. Jika Probabilitas/sig < 0,05 maka distribusi tidak normal

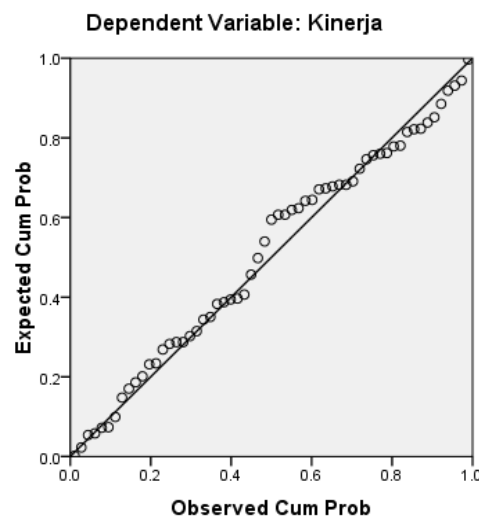
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Lingkungan	Semangat	Kinerja	Unstandardized Residual
N		59	59	59	59
Normal Parameters ^a	Mean	29.3559	31.5254	26.8814	.0000000
	Std. Deviation	2.82087	2.83668	2.49886	1.98079638
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.160	.124	.105
	Positive	.094	.110	.106	.060
	Negative	-.167	-.160	-.124	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.279	1.226	.951	.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076	.099	.327	.536

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

di atas diperoleh sig. K-S > 0,05 (nilai α) yaitu $0,076 > 0,05$ untuk variabel lingkungan kerja, $0,099 > 0,05$ untuk variabel semangat kerja, dan $0,327 > 0,05$ untuk variabel kinerja serta signifikan untuk residual model $0.536 > 0,05$. Oleh sebab itu, residual terdistribusi dengan normal. Selain dengan uji statistik dapat juga dilihat dari uji grafik berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas terlihat data (titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jika data menyebar di

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antar variabel prediktor dengan variabel kriterium. Maksudnya apakah garis regresi antara prediktor dan kriterium membentuk garis linear atau tidak. Pedoman untuk mengambil suatu keputusan. Jika angka pada *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah linear. Berikut ini adalah hasil uji linieritas

ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	116.525	13	8.963	1.642	.109
		Linearity	45.237	1	45.237	8.287	.006
		Deviation from Linearity	71.288	12	5.941	1.088	.392
	Within Groups		245.645	45	5.459		
	Total		362.169	58			

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

diketahui nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* memiliki nilai sig sebesar 0,392 dimana nilai sig $> \alpha = 5\%$ yang berarti hubungan bersifat linier untuk variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja bersifat linier.

ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Semangat	Between Groups	(Combined)	179.289	11	16.299	4.189	.000
		Linearity	110.096	1	110.096	28.294	.000
		Deviation from Linearity	69.193	10	6.919	1.778	.091
	Within Groups		182.881	47	3.891		
	Total		362.169	58			

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

diketahui nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* memiliki nilai sig sebesar 0,091 dimana nilai sig $> \alpha = 5\%$ yang berarti hubungan bersifat linier untuk variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kinerja bersifat linier.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

4.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah menggunakan uji VIF untuk masing-masing variabel lebih besar atau tidak. Bila nilai VIF lebih besar maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala Multikolinieritas. Hasil perhitungan multikolinieritas dengan menggunakan uji VIF dapatlah dilihat pada Tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

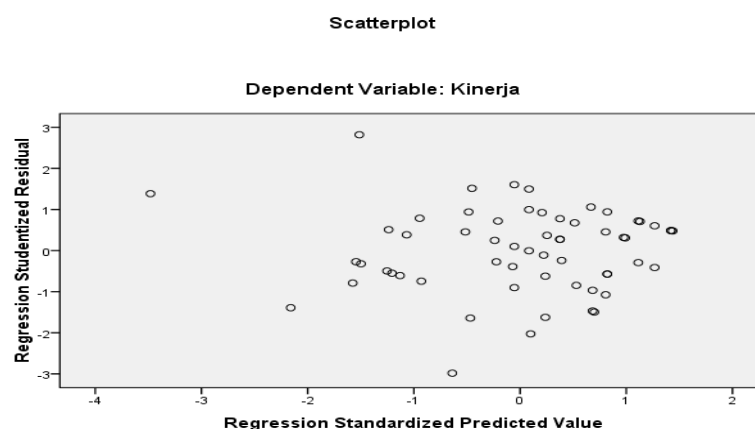
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan	.969	1.032
Semangat	.969	1.032

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah bila tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode formal yaitu melalui pendekatan grafik. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Gambar 3 Grafik uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan variabel terikat berupa kinerja, penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 18.0. Hasil *output* yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.99319	3.725		1.609	.113
Lingkungan	.23412	.095	.264	2.456	.017
Semangat	.44457	.095	.505	4.690	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda , maka diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.99319 + 0.23412X_1 + 0.44457X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka:

- 5.99319 artinya jika variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Abadi Kreasi hanya sebesar 5.99319 satu satuan.
- 0.23412 artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja semakin ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.23412 satu satuan dimana faktor semangat kerja dianggap konstan.
- 0.44457 artinya bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain apabila variabel semangat kerja semakin diperbaiki dan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.44457 satu satuan dimana faktor lingkungan kerja dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) pada PT Nusantara Abadi Kreasi .

Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.6096 ^a	.3717	.3492	2.01586

Sumber: Hasil Penelitian, 2021, (Data Diolah)

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

Berdasarkan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.3717 atau 37,17%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y) pada PT Nusantara Abadi Kreasi sebesar 37,17%. Sedangkan sisanya sebesar 62,83% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin, motivasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Uji Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan semangat kerja yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni kinerja. Hasil uji ANOVA.

Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.603	2	67.302	16.562	.000 ^a
Residual	227.566	56	4.064		
Total	362.169	58			

Sumber: Hasil Penelitian, 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (16.562) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,12), dan $sig.a$ (0,000^a) < α 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_1 . Artinya secara serempak lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Nusantara Abadi Kreasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Hariyono (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Nilai-nilai koefisien regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang terpilih. Oleh karena itu, disamping uji-F, dilakukan uji-t untuk masing-masing nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut :

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.99319	3.725		1.609	.113
Lingkungan	.23412	.095	.264	2.456	.017
Semangat	.44457	.095	.505	4.690	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2.456 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,99), atau nilai $sig. t$ untuk variabel lingkungan kerja (0,017) < α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

H_1 untuk variabel lingkungan kerja. Artinya, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Abadi Kreasi .

2. Nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_2) sebesar 4.690 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,99), atau nilai sig. t untuk variabel semangat kerja $0,000 < \alpha$ (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_2 untuk variabel semangat kerja. Artinya, secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Abadi Kreasi .

Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Hariyono (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi atau semakin baik semangat kerja maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Hariyono (2011) yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil uji Anova menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kompensasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 37,20%. Sedangkan sisanya sebesar 62,80% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin, motivasi, budaya organisasi, dan lain-lain.. Hasil uji t membuktikan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyono. (2004). *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Penerbit Graha Ilmu
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2008). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga Belas, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 3 No 1 2022 hal 132-145

- Nitisemito, Alex. S. (2006). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Ricky, Noviantoro Aribowo. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). Semarang : Skripsi Universitas Diponogoro
- Siagian, P. Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Cetakan Keempat, Penerbit CV.Afabeta
- _____. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Triton, PB. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: ORYZA