

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis

Dalam penelitian ini, objek penelitian ditujukan kepada kantor pusat PT Pos Indonesia persero wilayah Bekasi dengan subjek yang digunakan sebanyak 109 karyawan dari jumlah keseluruhan sebanyak 150 karyawan tanpa bagian manajerial. Klasifikasi responden yang di deskripsikan terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya jenis kelamin, usia, lamanya bekerja dan tingkat akhir pendidikan.

Data yang disajikan oleh peneliti berupa hasil perhitungan yang disajikan dalam bentuk tabel dan diinterpretasikan dalam bentuk kalimat, berikut adalah data yang diperoleh mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan tabel 4.1 yang merupakan klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	71	65%
Perempuan	38	35%
Total	109	100.0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.1 dapat diketahui karyawan yang mendominasi berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 71 karyawan dengan persentase 65% dari total karyawan yang berjumlah 109 karyawan. 38 karyawan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah persentase sebesar 35% dari total karyawan yang berjumlah 109 karyawan.

Data ini peneliti dapatkan dari manajer SDM, karyawan dengan dominasi laki-laki dikarenakan PT Pos Indonesia bergerak di bidang pengiriman paket sehingga lebih membutuhkan tenaga laki-laki yang lebih kuat dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia yang berbeda pada suatu kantor merupakan suatu hal yang penting, karena usia dapat mengindikasikan lamanya seseorang bekerja, memiliki pengalaman yang banyak, dan cara berfikir yang berbeda. Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan usia yang terbagi menjadi empat, dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	60	55%
31-40 Tahun	36	33%
41-50 Tahun	10	9%
>50 Tahun	3	3%
Total	109	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia di bawah 30 tahun mendominasi jumlah karyawan sebanyak 60 responden dengan nilai persentase sebesar 55%, selanjutnya usia 31-40 tahun sebanyak 36 responden dengan nilai persentase sebesar 33%. Dari kualifikasi umur yang diperoleh peneliti dapat dilihat bahwa usia kurang dari 30 tahun merupakan usia yang paling banyak dimiliki oleh PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, usia tersebut sangat dibutuhkan bagi PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi karena perusahaan sedang melakukan regenerasi untuk menggantikan karyawan yang sudah cukup umur atau pengalaman kerja yang lebih lama untuk diangkat menjadi atasan dan sebagai pengganti karyawan yang akan dan sudah mendekati pensiun. Rentang umur kurang dari 30 tahun juga akan lebih menguasai bidang teknologi dibandingkan karyawan dengan umur lebih dari 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja ialah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan, Masa kerja merupakan salah satu pengukuran seorang karyawan merasa senang dan nyaman di lingkungan perusahaan. Masa kerja merupakan rangkuman jumlah aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang sudah dilalui. Di bawah ini merupakan tabel masa kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi :

Tabel 4. 3
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	23	21%
5-10 Tahun	52	48%
> 10 Tahun	34	31%
Total	109	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.3 dapat di lihat bahwa masa kerja 5-10 tahun mendominasi karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi sebanyak 52 orang dengan persentase 48%, perusahaan di dominasi dengan karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun di karenakan pada masa kerja tersebut telah dipercaya untuk diberikan beban kerja yang lebih besar dan gaji yang diterima akan meningkat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Setiap perusahaan memiliki karyawan dengan jenjang pendidikan yang berbeda-beda, pendidikan yang semakin tinggi akan memiliki kualitas yang lebih baik dan akan diberikan tanggung jawab yang berbeda. Di bawah ini terdapat tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4. 4
Tabel Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	57	52%
D3	17	16%
S1	31	28%
S2	4	4%
Total	109	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dapat dilihat pada tabel 4.4 karyawan di dominasi dengan pendidikan akhir SMA sebanyak 57 orang dengan persentase 52%, pendidikan di dominasi oleh SMA dikarenakan pada saat pembukaan lowongan kerja, PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi lebih membutuhkan karyawan dengan tingkat SMA. Pendidikan SMA sedang dibutuhkan secara masal oleh perusahaan untuk memenuhi kursi sebagai karyawan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan alat uji atau aplikasi SPSS 2.2 untuk menguji model, hubungan, dan hasil hipotesis yang hasilnya akan dijabarkan.

1. Hasil Pengujian Instrumen

1.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus korelasi *pearson*, rumus ini bertujuan untuk mengetahui tingkat

korelasi yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti. Menurut Ghazali, (2011) uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan validasi dapat diwakili dengan 30 responden terlebih dahulu.

Pada uji ini tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$, sehingga dapat diperoleh nilai r_{tabel} sebesar $= 0,361$. Dalam penelitian ini r_{hitung} dicari menggunakan program SPSS 2.2, sedangkan r_{tabel} dicari dengan menggunakan tabel r.

Kriteria pengujian validitas disajikan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrument atau item pernyataan memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrument atau item pernyataan memiliki korelasi yang tidak signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Berikut tabel 4.5 menunjukkan tingkat validitas pada variabel Semangat Kerja :

Tabel 4. 5
Uji Validitas Tabel Semangat Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.607	0.361	Valid
2	0.589	0.361	Valid
3	0.556	0.361	Valid
4	0.673	0.361	Valid
5	0.576	0.361	Valid
6	0.661	0.361	Valid
7	0.709	0.361	Valid
8	0.688	0.361	Valid
9	0.679	0.361	Valid
10	0.589	0.361	Valid
11	0.612	0.361	Valid
12	0.608	0.361	Valid
13	0.532	0.361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} atau hasil *Corrected Item Total Correlation*, korelasi *Pearson Product Moment* dari item pernyataan variabel Semangat Kerja Karyawan lebih besar dari nilai r_{tabel} atau lebih besar dari 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga item pernyataan variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 6
Uji Validitas Tabel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.419	0.361	Valid
2	0.439	0.361	Valid
3	0.539	0.361	Valid
4	0.538	0.361	Valid
5	0.654	0.361	Valid
6	0.50	0.361	Valid
7	0.571	0.361	Valid
8	0.586	0.361	Valid
9	0.508	0.361	Valid
10	0.55	0.361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} atau hasil *Corrected Item Total Correlation*, korelasi *Pearson Product Moment* dari item pernyataan variabel (X1) Motivasi lebih besar dari nilai r_{tabel} atau lebih besar dari 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga item pernyataan variabel (X1) Motivasi dapat dinyatakan valid. Dari uji validitas 30 responden mendapatkan hasil 0,361 dan 95% valid dan taraf signifikansi 5 % maka hasilnya dinyatakan valid.

Tabel 4. 7
Uji Validitas Tabel Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.499	0.361	Valid
2	0.468	0.361	Valid
3	0.511	0.361	Valid
4	0.424	0.361	Valid
5	0.459	0.361	Valid
6	0.503	0.361	Valid
7	0.53	0.361	Valid
8	0.595	0.361	Valid
9	0.49	0.361	Valid
10	0.534	0.361	Valid
11	0.562	0.361	Valid
12	0.438	0.361	Valid
13	0.487	0.361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil r_{hitung} atau hasil *Corrected Item Total Correlation*, korelasi *Pearson Product Moment* dari item pernyataan variabel (X2) Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} atau lebih besar dari 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga item pernyataan variabel (X1) Lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

1.2 Hasil Uji Realibilitas

Peneliti menggunakan uji realibilitas dengan metode Cronbach's Alpha. Metode Cronbach's Alpha digunakan untuk melihat apakah data reliabel atau tidak. Syarat instrument dari

Cronbach's Alpha dengan pengukuran lebih dari 0,6, uji realibilitas dilakukan pada pernyataan kuesioner. Di bawah ini hasil uji realibilitas yang telah di olah oleh peneliti :

Tabel 4. 8
Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i> <i>Min</i>	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,864	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,715	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Dari hasil tabel uji realibilitas dapat dilihat bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,864, variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,715, dan Variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,747. Seluruh variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, apabila nilai minimal *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka data tersebut dikatakan reliabel.

2. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya

tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Data yang sudah terkumpul berupa pernyataan berbentuk kuesioner dengan jumlah pernyataan untuk variabel (Y) Semangat Kerja sebanyak 13 pernyataan, variabel (X₁) Motivasi sebanyak 10 pernyataan, dan (X₂) sebanyak 13 pernyataan. Dengan klasifikasi skor penilaian pada setiap pernyataan sebesar 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk Setuju (S), dan nilai 4 untuk Sangat Setuju (SS).

2.1 Analisis Deskriptif Data Semangat Kerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja yang diukur melalui 13 butir pernyataan melalui 3 dimensi, yaitu dimensi absensi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 1-4. Selanjutnya dimensi kedua yaitu kompensasi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 5-9. Dimensi ketiga yaitu komunikasi yang diukur melalui butir pernyataan nomor 10-13. Analisis deskriptif pada variabel semangat kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Semangat Kerja

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Absensi									
1	Saya hadir setiap hari kerja	28	25,7%	35	32,1%	34	31,2%	12	11,0%
2	Saya hadir dan pulang	30	27,5%	41	37,6%	31	28,4%	7	6,4%

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan								
3	Saya mengikuti semua kegiatan yang diadakan oleh kantor	29	26,6%	42	38,5%	30	27,5%	8	7,3%
4	Apel pagi merupakan hal yang penting bagi saya	31	28,4%	48	44,0%	27	24,8%	3	2,8%
Rata-rata		-	27.05 %	-	38.5%	-	27.97 %	-	6.8%
Dimensi Kompensasi									
5	Saya merasa mampu melaksanakan setiap perintah yang diberikan oleh atasan	28	25,7%	52	47,7%	29	26,6%	0	0,0%
6	Saya dapat menggunakan peralatan yang disediakan oleh kantor	28	25,7%	49	45,0%	28	25,7%	4	3,7%
7	Pemberian gaji sesuai dengan standard perusahaan	28	25,7%	47	43,1%	31	28,4%	3	2,8%
8	Penetapan gaji pokok berdasarkan masa kerja, posisi dan dengan adil dan terbuka	28	25,7%	52	47,7%	25	22,9%	4	3,7%

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Kompensasi									
9	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	40	36,7%	45	41,3%	28	22,0%	0	0,0%
Rata-rata		-	27.9%	-	44.96%	-	25.12%	-	2.04%
Dimensi Komunikasi									
No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (4)		TS (3)		S (2)		SS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
10	Saya tidak nyaman untuk menyampaikan pendapat kepada atasan saya	22	20.2%	40	36.7%	37	33.9%	10	9.2%
No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
11	Saya menerima kritik membangun yang disampaikan atasan saya	28	25.7%	43	39.4%	34	31.2%	4	3.7%
12	Saya percaya saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat dalam beraktifitas	26	23.9%	43	39.4%	31	28.4%	9	8.3%
13	Saya berdiskusi	27	24.8%	42	38.5%	28	25.7%	12	11.0%

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan dengan rekan kerja								
	Rata-rata	-	23.65 %	-	38.5%	-	29.8%	-	8.05%
	Rata-rata Keseluruhan Variabel Semangat Kerja	-	26.33 %	-	40.84 %	-	27.43 %	-	5.9%

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa pada dimensi pertama yaitu absensi terdapat 3 hal yang memberikan kontribusi terbesar dalam kehadiran karyawan yang rendah, yaitu apel pagi merupakan hal yang tidak penting bagi karyawan dikarenakan jumlah absensi karyawan yang hadir tepat waktu masih rendah begitu pula apel pagi yang diadakan pada saat masuk kerja. Kedua, karyawan tidak mengikuti semua kegiatan yang sudah diadakan oleh kantor, hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan memiliki kesibukan masing-masing, selain itu setiap harinya karyawan memiliki target pekerjaan sehingga karyawan akan lebih memprioritaskan target pekerjaan dibandingkan menghadiri semua kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan yang ketiga, karyawan hadir lebih lambat dan pulang lebih awal dikarenakan terdapat beberapa alasan salah satunya jarak tempuh rumah menuju kantor sangat jauh dan melewati jalan yang macet sehingga untuk hadir tepat waktu masih rendah dan akan menyebabkan pulang lebih awal untuk menghindari kemacetan yang ada di wilayah kantor.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa absensi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi masuk dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 65,55% dengan bobot kriteria masuk dalam kategori (51%-75% = rendah).

Untuk dimensi kedua yaitu kompensasi terdapat 3 hal yang memberikan kontribusi terbesar dari kompensasi karyawan yang rendah diantaranya, karyawan tidak mendapatkan gaji sesuai dengan kompetensi, fenomena tersebut kurang disukai oleh karyawan, gaji yang diterima disesuaikan dengan hasil pendapatan perusahaan, saat ini terdapat banyak pesaing sehingga pendapat perusahaan tidak lebih besar seperti dahulu. Kedua, karyawan belum mendapatkan penjelasan atau rincian gaji berdasarkan masa kerja dan posisi sehingga karyawan merasa gaji yang mereka dapatkan tidak dilakukan dengan adil dan terbuka, hal tersebut terjadi dikarenakan perusahaan termasuk kedalam perusahaan BUMN di mana seluruh peraturan di buat oleh kementerian BUMN sehingga perusahaan sendiri tidak bisa merubah peraturan tentang kompensasi, menaikkan, dan menurunkan gaji, dan yang ketiga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diperintahkan oleh perusahaan dikarenakan atasan tidak memberikan pengarahan secara jelas dan perusahaan jarang memberikan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan kompensasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi masuk dalam kategori tinggi dengan tingkat persentase tidak setuju atau rendah sebesar 72,86% dengan bobot kriteria masuk dalam kategori (51%-75% = rendah).

Untuk dimensi yang ketiga yaitu komunikasi terdapat 3 hal yang menyebabkan komunikasi tergolong kurang baik, yang pertama karyawan merasa kritik yang

diberikan oleh atasan bersifat tidak membangun, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa atasan kurang jelas dalam memberikan suatu kritik selain itu karyawan tidak menyukai cara atasan memberikan masukan dan atasan tidak percaya dengan bawahan serta kurangnya rasa saling menghargai membuat kritik yang disampaikan oleh atasan bersifat tidak membangun. Kedua, sesama karyawan juga atasan tidak saling menghormati dan menghargai, hal tersebut terjadi dikarenakan adanya budaya senioritas sehingga sesama karyawan juga atasan tidak saling menghormati dan menghargai, selain itu saling menghormati dan menghargai sangat penting bagi keberlangsungan komunikasi sehingga pekerjaan menjadi lebih jelas dan tidak ada *missed communication*, dan yang ketiga yaitu karyawan merasa tidak bisa melakukan diskusi bersama untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan hal tersebut dikarenakan rekan diskusi tidak dapat berkomunikasi dengan baik, selain itu antar karyawan memiliki kesibukan sendiri sehingga karyawan tidak dapat memecahkan masalah dalam pekerjaannya dengan sesama rekan kerja.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi masuk dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 62,15% dengan bobot kriteria masuk dalam kategori (51%-75% = rendah).

Dari variabel semangat kerja maka terdapat 3 pengaruh yang memberikan kontribusi paling tinggi yaitu, karyawan tidak mendapatkan gaji sesuai dengan kompetensi, selanjutnya penetapan gaji pokok berdasarkan masa kerja dan posisi belum dilakukan dengan adil dan terbuka dan karyawan merasa apel pagi merupakan hal yang tidak penting.

2.2 Analisis Deskriptif Data Motivasi

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Intrinsik									
14	Saya siap mengambil resiko atas keputusan yang saya ambil	33	30,3%	47	43,1%	21	19,3%	8	7,3%
15	Saya berusaha maksimal atas apa yang saya kerjakan	34	31,2%	51	46,8%	20	18,3%	4	3,7%
16	Saya lebih semangat bekerja apabila saya mendapatkan penghargaan atas kinerja saya yang memuaskan	41	37,6%	42	38,5%	24	22,0%	2	1,8%
Dimensi Intrinsik									
17	Atasan saya mengucapkan terima kasih apabila pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar	35	32,1%	51	46,8%	20	18,3%	3	2,8%
No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (4)		TS (3)		S (2)		SS (1)	
		%	F	%	F	%	F	%	F
18	Saya bekerja tidak sesuai dengan kemampuan saya	32	29,4%	47	43,1%	26	23,9%	4	3,7%

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
19	Saya mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya	25	22,9%	59	54,1%	17	15,6%	8	7,3%
Rata-rata	-	30.58%	-	45.4%	-	19.56%	-	4.43%	-
Dimensi Ekstrinsik									
20	Atasan memberikan pengarahan dengan jelas	32	29,4%	41	37,6%	29	26,6%	7	6,4%
21	Atasan memecahkan masalah saat saya kesulitan dalam bekerja	37	33,9%	45	41,3%	18	16,5%	9	8,3%
22	Pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin	26	23,9%	47	43,1%	28	25,7%	8	7,3%
23	Pekerjaan saya berlokasi di mana saya merasa nyaman	35	32,1%	47	43,1%	24	22,0%	3	2,8%
Rata-rata		-	29,82%	-	41,27%	-	22,7%	-	6,2%
Rata-rata Keseluruhan Variabel Motivasi		-	29,6%	-	34,8%	-	30,3%	-	5,2%

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa pada dimensi pertama yaitu intrinsik terdapat 3 hal yang memberikan kontribusi terbesar dalam motivasi secara intrinsik yang rendah, diantaranya atasan tidak mengucapkan terima kasih apabila pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar, karyawan kurang diapresiasi atas apa yang telah mereka kerjakan, walaupun *reward* dalam bentuk yang berwujud sudah

dilakukan tetapi penghargaan yang sifatnya tidak berwujud juga harus menjadi budaya dalam perusahaan karena hal tersebut akan membuat karyawan betah dan nyaman dengan pekerjaannya. Kedua, karyawan tidak berusaha secara maksimal atas apa yang mereka kerjakan, hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehingga tanggung jawab karyawan rendah, selain itu peraturan yang sudah ada tidak dijalani dengan maksimal sehingga terjadi celah bagi karyawan untuk melanggar, dan yang ketiga karyawan tidak mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaannya, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan merasa apa yang mereka kerjakan tidak ada pembaharuan baik dalam sistem ataupun teknologi sehingga karyawan merasa tidak memiliki pengalaman baru dalam bekerja, selain itu pekerjaan di perusahaan ini juga monoton sehingga pekerjaan menjadi membosankan dan tidak mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaannya.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara intrinsik pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi masuk dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 75,98% dengan bobot kriteria masuk dalam kategori (76%-100% = sangat rendah).

Dimensi selanjutnya ialah motivasi ekstrinsik, dalam dimensi tersebut memperlihatkan bahwa terdapat 3 hal yang memberikan kontribusi terbesar diantaranya, rendahnya kenyamanan lokasi tempat kerja para karyawan, hal tersebut terjadi dikarenakan lokasi tempat kerja yang sering sekali terkena macet sehingga karyawan kesulitan dalam mengakses lokasi dan lokasi kerja menjadi tidak nyaman. Kedua, rendahnya keterlibatan atasan dalam memecahkan masalah

saat karyawan kesulitan dalam bekerja, hal tersebut terjadi dikarenakan pada saat karyawan membutuhkan pertolongan dalam pekerjaannya, atasan yang seharusnya lebih memahami pekerjaan tidak memberikan penjelasan yang baik sehingga permasalahan dalam pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan ketiga karyawan merasa atasan tidak memberikan pengarahan dengan jelas, hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan serta pengarahan sehingga karyawan merasa bekerja sendiri tanpa adanya arahan dari atasan, dengan demikian dapat terjadi *error* dalam melaksanakan tugas.

Dari variabel motivasi terdapat 3 pengaruh yang memberikan kontribusi paling tinggi yaitu, atasan tidak mengucapkan terima kasih apabila pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar, selanjutnya karyawan tidak mendapatkan pengalaman baru atas apa yang mereka kerjakan dan atasan tidak memecahkan masalah pada saat karyawan dalam kesulitan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara ekstrinsik pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi masuk dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 64,4% dengan bobot kriteria masuk dalam kategori (51%-75% = sangat rendah).

2.3 Analisis Deskriptif Data Lingkungan Kerja

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Fisik									
24	Suhu pada tempat kerja sudah sesuai	40	36,7%	37	33,9%	31	28,4%	1	0,9%

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	dengan keinginan saya								
25	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat bekerja lebih nyaman	36	33,0%	36	33,0%	31	28,4%	6	5,5%
26	Fasilitas yang diberikan karyawan sudah cukup lengkap	42	38,5%	39	35,8%	23	21,1%	5	4,6%
No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (4)		TS (3)		S (2)		SS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
27	Akses wifi kantor tidak kencang sehingga memperlambat jalannya pekerjaan	4	3,7%	23	21,1%	37	33,9%	45	41,3%
No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
28	Tempat kerja dibersihkan cleaning service	37	33,9%	30	27,5%	32	29,4%	10	9,2%
29	Toilet di tempat kerja bersih dan wangi	28	25,7%	38	34,9%	37	33,9%	6	5,5%
30	Cahaya di tempat kerja membuat saya nyaman	30	27,5%	40	36,7%	33	30,3%	6	5,5%
31	Saya merasa cahaya di tempat kerja	28	25,7%	52	47,7%	26	23,9%	3	2,8%

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS(1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	saya sudah mencukupi								
Rata-rata		-	32,78 %	-	35,42 %	-	27,06 %	-	4,71%
Dimensi Non Fisik									
32	Kebijakan organisasi membuat saya sulit berinteraksi dan beradaptasi dengan rekan kerja	22	20,2%	43	39,4%	38	34,9%	6	5,5%
33	Saya merasa ikut memiliki tanggung jawab atas tugas sejenis yang diberikan kepada rekan kerja	17	15,6%	37	33,9%	50	45,9%	5	4,6%
34	Saya berani memberikan pendapat kepada atasan	36	33,0%	35	32,1%	29	26,6%	9	8,3%
35	Hubungan antar karyawan dengan atasan membantu saya dalam melakukan pekerjaan	36	33,0%	31	28,4%	39	35,8%	3	2,8%
36	Atasan saya memberikan motivasi dalam bekerja	23	21,1%	38	34,9%	38	34,9%	10	9,2%
Rata-rata		-	24,58 %	-	33,74 %	-	35,62 %	-	6,08%
Rata-rata Keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja		-	29,6%	-	34,8%	-	30,3%	-	5,2%

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa pada dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik, terdapat 3 hal yang memberikan kontribusi terbesar dalam rendahnya lingkungan kerja fisik diantaranya, rendahnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan sudah cukup lengkap, hal tersebut terjadi dikarenakan fasilitas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menunjang jalannya pekerjaan, di dalam perusahaan karyawan merasa masih kekurangan fasilitas diantaranya toilet yang kurang banyak, dengan populasi karyawan sebanyak 150 orang hanya terdapat 5 toilet kantor dan 4 toilet di masjid, jumlah tersebut belum mencukupi kebutuhan sehingga karyawan merasa fasilitas yang diterima belum cukup lengkap.

Kedua, akses wifi kantor tidak kencang sehingga memperlambat jalannya pekerjaan, hal tersebut terjadi dikarenakan *wifi* merupakan barang yang paling penting karena seluruh karyawan akan mengakses seluruh pekerjaan menggunakan internet apabila *wifi* kantor dengan sinyal kurang baik maka pekerjaan karyawan akan sangat terganggu dan pekerjaan menjadi lambat dan yang ketiga karyawan merasa rendahnya kecukupan cahaya di tempat kerja, hal tersebut dikarenakan penerangan sangat penting bagi jalannya pekerjaan, jika tempat kerja redup maka bekerja akan menjadi mengantuk, oleh karena itu pencahayaan di tempat kerja rendah.

Dari variabel lingkungan kerja terdapat 3 hal yang memberikan kontribusi terbesar yaitu, fasilitas yang diberikan kepada karyawan belum lengkap, selanjutnya akses wifi tidak kencang sehingga memperlambat jalannya pekerjaan dan cahaya di tempat kerja kurang mencukupi. Maka dapat disimpulkan bahwa

motivasi secara intrinsik pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi masuk dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 68,20% dengan bobot kriteria masuk dalam kategori (51%-75% = rendah).

3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini penggunaan pengujian *statistic* menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal maka dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Total_Y	Total_X1	Total_X2
N		109	109	109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.54	20.08	27.45
	Std. Deviation	6.851	4.481	5.721
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.074	.081
	Positive	.070	.070	.076
	Negative	-.047	-.074	-.081
Test Statistic		.070	.074	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.177 ^c	.077 ^c

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan dari Tabel 4.12 hasil uji normalitas yang dilakukan memperoleh hasil pengujian normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymptotic Significance* pada

variabel semangat kerja lebih besar dari α atau $0,200 > 0,05$ sehingga residual regresi pada variabel semangat kerja yang digunakan berdistribusi normal.

Selanjutnya uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymptotic Significance* pada variabel motivasi yang lebih besar dari α atau $0,177 > 0,05$ sehingga residual regresi pada variabel motivasi yang digunakan berdistribusi normal, dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* terakhir menunjukkan nilai *Asymptotic Significance* pada variabel lingkungan yang lebih besar dari α atau $0,77 > 0,05$ sehingga residual regresi pada variabel lingkungan kerja yang digunakan berdistribusi normal.

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja berdistribusi normal, pada variabel dependent yaitu semangat kerja juga berdistribusi normal, dan ketiga variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja memenuhi syarat dilakukannya metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen,

apabila variabel-variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. 13
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.426	2.626		.543	.588		
	Motivasi	.734	.117	.480	6.254	.000	.805	1.242
	Lingkungan Kerja	.414	.092	.346	4.505	.000	.805	1.242

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Pada uji ini cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai $VIF < 5$ dan nilai tolerance > 5 .

Maka dapat di lihat pada tabel *Collinearity Statistics* nilai VIF sebesar 1,242 di setiap variabel independent yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja. Hasil dari nilai VIF yang sudah diperoleh menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinearitas atau tidak ada hubungan regresi antar variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja karena nilai tersebut dibawah 5 atau < 5 . Variabel yang tidak terkena masalah multikolinearitas tidak ada hubungan

yang erat antar variabel. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda dinamakan heterokedastisitas. Di bawah ini merupakan tabel hasil dari uji heterokedastisitas :

Tabel 4. 14
Uji Heterokedastisitas

			Correlations		
			Total_X1	Total_X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Total_X1	Correlation Coefficient	1.000	.415**	.020
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.836
		N	109	109	109
	Total_X2	Correlation Coefficient	.415**	1.000	-.017
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.863
		N	109	109	109
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.020	-.017	1.000
		Sig. (2-tailed)	.836	.863	.
		N	109	109	109

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari hasil tabel 4.14 pada tabel *unstandardized residual* bahwa nilai signifikansi (2-tailed) melebihi 0,05 yaitu sebesar 0,836 pada variabel independent motivasi dan 0,863 pada variabel lingkungan kerja. Kedua hasil tersebut dinyatakan bahwa residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap dan signifikansi lebih dari 0,05, oleh karena itu variabel independent motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki kesamaan variance dan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

3.4 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas mendapatkan kesimpulan bahwa data distribusi linier, maka penelitian diselesaikan dengan teknik analisis linier, namun apabila distribusi data tidak linier, maka penelitian diselesaikan dengan teknik non-linier. Di bawah ini merupakan tabel hasil dari uji linearitas :

Tabel 4. 15
Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_ Between (Combined)	2752.668	21	131.079	4.923	.000
Y * Groups Linearity	2030.268	1	2030.268	76.253	.000
Total_ Deviation from X1 Linearity	722.400	20	36.120	1.357	.167
Within Groups	2316.396	87	26.625		
Total	5069.064	108			

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Pada pengujian linieritas di penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (Linieritas) kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil dari tabel 4.15, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa bahwa antara kedua variabel (X1) motivasi dan (Y) semangat kerja tersebut terdapat hubungan yang linear, artinya dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel.

Tabel 4. 16
Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y	2668.593	25	106.744	3.691	.000
Between Groups	1577.544	1	1577.544	54.546	.000
Total_X	1091.049	24	45.460	1.572	.068
Deviation from Linearity					
Within Groups	2400.471	83	28.921		
Total	5069.064	108			

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa bahwa antara kedua variabel (X2) lingkungan kerja dan (Y) semangat kerja tersebut terdapat hubungan yang linear, artinya dapat menjelaskan dengan baik hubungan antar variabel.

Setelah melakukan uji linear, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (X1) motivasi dan (X2) lingkungan kerja yang ada di penelitian ini mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat (Y) semangat kerja dikarenakan taraf signifikansi kedua variabel kurang dari 0,05 dan penelitian ini dapat terus dilakukan dengan penyelesaian uji linier.

4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah, Dikatakan regresi berganda, karena jumlah variabel bebas (independent) sebagai prediktor lebih dari satu, maka digunakan persamaan regresi linier berganda. Hasil uji yang digunakan menggunakan tabel koefisien, di bawah ini merupakan tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4. 17

Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.426	2.626		.543	.588
	Total X1	.734	.117	.480	6.254	.000
	Total X2	.414	.092	.346	4.505	.000

Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 1,426 + 0,734 X_1 + 0,414 X_2$$

- 1) Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 1,426 yang berarti tanpa adanya variabel bebas, maka kepuasan kerja sudah mencapai 1,426. Selanjutnya untuk variabel

motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,734 dan memiliki hubungan searah karena bertanda positif, dengan ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai dari variabel motivasi (X1) sebesar satu, satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel semangat kerja sebesar 1,426 satuan dan motivasi berpengaruh positif.

- 2) Kemudian untuk variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,414 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif, dengan ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu, satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel semangat kerja sebesar 1,426 satuan dan lingkungan kerja berpengaruh positif.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji t

Uji statistik t (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Uji statistik t pada buku Ghozali aplikasi analisis multivariate IBM SPSS 22 digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing- masing variabel bebas secara individual terhadap variabel

terikat. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan $(\alpha) = 5\%$ dan *degree of freedom* dengan ketentuan $(n-k)$ dan $(\alpha) = 5\% : 2 = 2,5\%$ dimana $n = 109$ dan $K = 2$ maka diperoleh $df (n-k-1) = 109-2-1$ maka hasil $df = 106$ sehingga dapat diketahui nilai $t_{tabel} = 1,982$. Kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t \leq \alpha$

Kriteria yang sudah di jelaskan maka akan terlihat hasilnya pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 18
Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.426	2.626		.543	.588
Total_X1	.734	.117	.480	6.254	.000
Total_X2	.414	.092	.346	4.505	.000

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

(H1) Hipotesis 1

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat kerja.

H_a : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

Dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,254. Kemudian bandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang

diperoleh dari $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi), dengan derajat kebebasan (df) cara $n-k-1$ atau $109-2-1$, yang mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9842. Maka dari itu dengan $t_{hitung} (6,254) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dibanding nilai (α) yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

(H2) Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Semangat kerja.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

Dapat dilihat bahwa pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,502. Kemudian bandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi), dengan derajat kebebasan (df) cara $n-k-1$ atau $109-2-1$, yang mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,9842. Maka dari itu dengan $t_{hitung} (4,505) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dibanding nilai (α) yakni 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

5.2 Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak
- Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima

(H3) Hipotesis 3

H₀ : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

H_a : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 4. 19

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2518,669	2	1259,335	52,341	,000 ^b
	Residual	2550,395	106	24,060		
	Total	5069,064	108			

Sumber : Data diolah peneliti pada SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa setelah di uji, tabel F-hitung yang diperoleh sebesar 52,341. Nilai F-hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F-tabel yang harus di cari dengan tingkat keyakinan 95%, maka cari terlebih dahulu df dengan rumus $(n-k-1)$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, perhitungan $df = 109-2-1$ akan mendapatkan hasil 106, dari hasil 106 maka harus di cari F-tabelnya dan mendapatkannya hasil 3,08. Hasil signifikansi menunjukkan bahwa nilai tidak lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Pengujian Hipotesis

6.1 Intepretasi Uji t

6.1.1 Uji Hipotesis Pertama

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja

H_a : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,505 Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,982 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0.000, dengan demikian

lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

6.1.2 Uji Hipotesis Kedua

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,254. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{hitung} sebesar 1,982 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

6.2 Interpretasi Uji F

H_0 : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

H_a : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pada penelitian ini memakai uji f dengan hasil uji f_{hitung}

sebesar 52,341. Nilai f_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Berdasarkan perhitungan tersebut, di dapat f_{tabel} sebesar 3,08 dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada setiap variabel sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja secara bersama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja dan kedua variabel X1 motivasi dan X2 lingkungan kerja memiliki hubungan hubungan yang berpengaruh secara bersama dan signifikan terhadap variabel Y semangat kerja.

6.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dari SPSS 2.2, dapat di ketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja termasuk bagian penting yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

(H1) Hipotesis 1

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

H_a : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hipotesis 1 yaitu motivasi, variabel motivasi berpengaruh

positif terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja sangat penting diperhatikan demi menjaga suasana kerja yang baik dan kondusif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ialah motivasi karyawan di tempat kerja. Motivasi yang tertanam dalam diri manusia akan mendorong seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan semakin baik.

Hal ini dibuktikan pada analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada PT Pos Indonesia masih tergolong rendah. Terdapat dua dimensi pada variabel motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik, keseluruhan jawaban dari responden pada variabel ini berada pada kategori rendah dengan persentase 64,4% memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan terdapat tiga hal yang paling berpengaruh terhadap motivasi yang rendah yaitu :

1. Rendahnya usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal.
2. Rendahnya atasan mengucapkan terima kasih apabila pekerjaan dilakukan dengan baik dan benar.
3. Rendahnya keterlibatan atasan dalam memecahkan masalah saat karyawan sedang ada kesulitan dalam bekerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa motivasi yang dirasakan karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja masih tergolong rendah dengan persentase 64,4% dibandingkan dengan bobot

kategori penilaian sebesar (51%-75% = rendah).

Berdasarkan uji t, pada variabel motivasi menyatakan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} (6,254) > t_{tabel} (1,982)$ dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dibanding nilai (α) yakni 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi yang dapat diartikan semakin baik motivasi yang ada di dalam diri karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Hasibuan, (2005) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Kim (2009), kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, motivasi menjadi suatu hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Menurut McCarthy, (2013) menyatakan survei yang berasal dari Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58 persen dari pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42 persen dari pegawai kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi. Hal ini juga didukung oleh Yahyo, (2013) yang

menyatakan apabila motivasi tinggi maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi rendah maka semangat kerja akan menurun.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Luthans (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses berbagai langkah awal seseorang untuk bertindak akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain ialah suatu dorongan yang dilakukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi digambarkan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pola perilaku serta kebutuhan Manolopoulos, (2008). Dilanjutkan menurut Rivai dan Sagala, (2011) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Usmara, (2006) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kumpulan energi yang berasal dari dalam maupun dari luar individu yang dapat memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah dan intensitasnya. Hal ini dilanjutkan oleh Mangkunegara, (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri seseorang atau karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi. Diakhiri dengan penjelasan menurut Mathis, (2009) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Hal ini artinya semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

(H2) Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hipotesis 2 yaitu lingkungan kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja sangat penting diperhatikan demi menjaga suasana kerja yang baik dan kondusif. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja ialah lingkungan kerja tempat di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik, bersih, dan terawat akan mendorong seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih semangat dan maksimal.

Hal ini dibuktikan pada analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia masih tergolong rendah. Terdapat tiga indikator yang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang rendah yang dapat mempengaruhi semangat kerja menjadi rendah, yaitu :

1. Rendahnya fasilitas yang cukup lengkap yang diberikan kepada

karyawan.

2. Akses *wifi* yang kantor tidak kencang sehingga memperlambat jalannya pekerjaan.
3. Cahaya di tempat kerja belum mencukupi atau masih rendah.

Hal ini mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja masih tergolong buruk dengan persentase 68,20% yang dibandingkan dengan nilai bobot sebesar (51%-75% = buruk).

Berdasarkan uji *t*, pada variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena t_{hitung} (4,505) > t_{tabel} (1,982) dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dibanding nilai (α) yakni 0,05 sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Shindaye et al, (2011) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan, hal tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Pasaribu, (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anwar, (2013) dimana lingkungan

kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Selanjutnya menurut Menurut Mardiana, (2005) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Apabila lingkungan kerja kondusif dan memberikan rasa aman maka akan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh syamsuddin dan Tedy Bachtiar, (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Moekijat, (2006) mengatakan hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus berjalan dengan baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gde Made Kusuma Jaya, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Menurut Nitisemito, (2011) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Penelitian ini diperkuat oleh Handoyo Djoko, (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, hal ini berarti apabila lingkungan kerja baik maka semangat kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. lingkungan kerja baik

maka semangat kerja juga akan menurun.

Diakhiri menurut Sedarmayati, (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu Riyunita Hasanah, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT United Tractor Tbk Pekanbaru. Hal ini artinya semakin mebaik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

(H3) Hipotesis 3

H_0 : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

H_a : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hipotesis 3 yaitu uji simultan, yaitu mengetahui apakah terdapat hubungan secara bersama pada variabel kedua variabel independent terhadap variabel dependent, dari hasil uji simultan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dua variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang secara bersama mempengaruhi variabel dependent yaitu semangat kerja

karyawan. Hal ini didukung oleh Malhotra, (2010) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama mempengaruhi semangat kerja karyawan. Selanjutnya menurut Syamsudin dan Tedy Bachtiar, (2018) menyatakan secara bersama – sama lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat adanya pengaruh dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuktikan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja.

