PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

PUTRI RAYINING SANDI
NPM: 12.1.02.02.0174

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

PUTRI RAYINING SANDI

NPM: 12.1.02.02.0174

Judul:

PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 20 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M	**Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0701018607**

Skripsi oleh:
PUTRI RAYINING SANDI
NPM: 12.1.02.02.0174

Judul:

PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 03 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M :
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M :
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M :

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIMCABANG KEDIRI

Putri Rayining Sndi
12.1.02.02.0174
Fakultas Ekonomi - Manajemen
Putrisandi46@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah,S.E, M.M dan Basthoumi Muslih,S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa gaji, insentif dan lingkungan kerja yang dijalankan belum maksimal untuk meningkatkan semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri, sehingga dibutuhkan pengkajian lebih lanjut.Karena selama ini semangat kerja karyawan masih kurang.Untuk mencapai tujuan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai berikut (1) Adakah pengaruh gaji terhadap semangat kerja karyawan di Bank Jatim cabang Kediri? (2) Adakah pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan di Bank Jatim cabang Kediri? (3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Bank Jatim cabang Kediri? (4) Adakah pengaruh gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di Bank Jatim cabang Kediri?

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri yang berjumlah 250 karyawan.Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan didapat hasil sampel sebanyak 80 sampel.Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (2) Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (4) Gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri.

Kata Kunci: gaji, insentif, lingkungan kerja, semangat kerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak lepas dari unsur sumber daya manusia.Kedudukan dan peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah instansi dalm mencapai tujuannya.Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, karena dengan adanya pengelolaan pada sumber daya manusia yang tepat dapat membentuk kelompok kerja yang efektif dan efisien, serta berpotensi agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan dapat mencapai nilai tambah terhadap perusahaan itu sendiri (Suhadi, 2006: 74). Yulianta (2010: 51), mengungkapkan bahwa "semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan". Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Salah satu faktor yang menyebabkan perusahaan kurang berjalan dengan maksimal adalah kurang berperannya karyawan dalam suatu perusahaan.Menurut Hariandja (2009: 23), "gaji merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi."Selain itu dengan diberikannya insentif pada karyawan atau pegawai merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan.Selain gaji dan insentif,lingkungan kerja juga menjadi faktor semangat kerja karyawan.Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya.Menurut Sukanto dan Indriyo (dalam khoiriyah, 2009: 32), "lingkungan kerja" adalah "segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja".Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga terjadi pada Bank Jatim Cabang Kediri yang berlokasi di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa Kota Kediri yang memiliki ratusan karyawan.Untuk itulah dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri".**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaji terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016?

2. Adakah pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016?
4. Adakah pengaruh simultan gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.

A. Kajian Teori

1. Semangat Kerja

a. Semangat Kerja

Hasibuan (2010: 105), mengatakan "semangat kerja" adalah "keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal."

b. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Adapun indakator menurut Adnyani (2008: 45), yaitu kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Panggabean (2006: 31), "gaji" merupakan "imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau minggu".

b. Indikator Gaji

Adapun indikator gaji menurut Samsudin (2009: 80), yaitu prestasi kerja, lama kerja, menurut senioritas, dan menurut kebutuhan.

3. Insentif

a. Pengertiaan insentif

Hasibuan (2013:118), mengemukakan pengertian "insentif" adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi

standar.Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

b. Indikator insentif

Adapun indikator insentif menurut Rivai (2007: 387), yaitu bonus tahunan, insentif individu, dan insentif tim.

4. Lingkungan Kerja

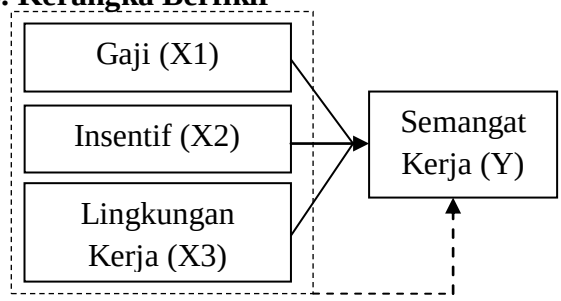
a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedamayanti (2009: 17), menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metod kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

b. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009:118), yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja.

B. Kerangka Berfikir



Keterangan:

——— : Pengaruh secara parsial

------- : Pengaruh secara simultan

C. Hipotesis

H1 :Gaji berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.

H2 :Insentif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri tahun 2016.

H3 :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Jatim cabangKediri tahun 2016.

H4 :Gaji, Insentif, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Jatim cabangKediri tahun 2016.

II. METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:37), penelitian assosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini mencoba memaparkan pengaruh antara variabel independen/yang mempengaruhi (gaji, insentif, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen/yang dipengaruhi (semangat kerja karyawan).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik (Arikunto, 2010:147).Dalam penelitian ini, peneliti menggunakanpendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji, insentif, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik-karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kar PT. Bank Jatim cabang Kediri.Jumlah populasi adalah sebanyak 250 karyawan.

2. Sampel

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2010: 81).Untuk menetukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010: 81) "*purposive sampling"* adalah "teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative".

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti pada Bank Jatim cabang Kediri akan ditentukan dengan melihat jumlah karyawan yang tidak tetap sebanyak 80 karyawan, sehhingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan.

C. Instrumen Penelitian

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket, check list (√) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010: 265). Dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk check list (√) dalam bentuk skala

likert, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif.Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan hasil r_{tabel} untuk *degree or freedom* (df) = n – 2, dimana (n) jumlah sampel penelitian validitas. Jadi (df) = 30 – 2 = 28, dengan df = 28 pada taraf signifikansi α (5%) diperoleh r tabel 0,374.

Berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 (α > 0,6), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel gaji, insentif, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih dari 0,60.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut dalam penelitian ini, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu lolos dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi normal atau tidak.Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 (α=5%), maka residual model regresi berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z	.764	Normal
Nilai Signifikansi	.603	

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnyanilai signifikan uji *kolmogorov smirnov* adalah 0,764 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi di antara variabel – variabel independennya (Ghozali, 2011: 106).Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikoliniearitas

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaji	.907	1,102
Insentif	.639	1,565
Ling. Kerja	.625	1,601

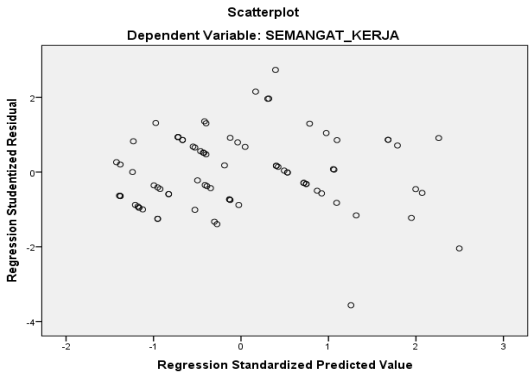
a. Dependent Variable: Semangat kerja Karyawan

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas di atas angka 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel (gaji, insentif dan lingkungan kerja) di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji hesteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *scatterplot*, dengan mengamati pola titik- titiknya.Jika titik- titik pada *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Dari gambar 4.1*scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola serta berada diatas nol dan dibawah nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam penelitian ini, sehingga asumsi heteroskedasitas telah terpenuhi.

d. Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunkan *Durbin Watson* (DW) *Test*/

Hasil *outputSPSSversi 20* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819[a]	.670	.657	1.218	1.275

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwanilai durbin Watson sebesar 1,275. Jika 1.275 < nilai dL 1,5600, maka disimpulkan dalam model regresi terdapat autokorelasi positif, sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *for Windows versi* 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,771	1,562		2,414	.018
Gaji	.146	.062	.163	2,361	.021
Insentif	.380	.075	.416	5,050	.000
Lingkungan Kerja	.182	.036	.429	5,141	.000
R					.819
R Square					.670
Sig.F					51,468

Dari hasil perhitungan tersebut dapat ditulis persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y=3,771+0,146X_1+0,380X_2+0,182X_3+e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1) a =3,771, menyatakan jika gaji, insentif, dan lingkungan kerja, tetap atau tidak mengalami perubahan, maka semangat kerjakaryawan nilainya adalah sebesar 3,771.
2) b_1 = 0,146, besarnya koefisien gaji adalah positif 0,146 artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan semangat kerja karyawan, bila variabel insentif, dan lingkungan kerja nilainya tetap dan gaji bertambah 1 poin maka semangat kerja karyawansemakin naik sebesar 0,127 .
3) b_2= 0,380, menyatakan bahwa jika nilai gaji, dan lingkungan kerja tetap dan insentif bertambah 1 poin, maka semangat kerja karyawanakan mengalami peningkatan sebesar 0,380. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan semangat kerja karyawan, semakin naik insentif maka semakin meningkat semangat kerja karyawan
4) b_3= 0,182, menyatakan bahwa jika nilai gaji, dan insentif tetap dan lingkungan kerja bertambah 1 poin, maka semangat kerja karyawanakan mengalami peningkatan sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja maka semakin meningkat semangat kerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 atau R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819[a]	.670	.657	1.218

a. Predictors: (Constant), Gaji, Insentif, dan Ling. Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,819 menunjukkan bahwa hubungan antara gaji, insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan tergolong kuat. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,657, menujukkan bahwa kemampuan variasi gaji, insentif dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi perubahan semangat kerja karyawan sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% dijelaskan oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05(α=5%), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Ditunjukkan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Gaji	.146	.062	.163	2,361	.021
Insentif	.380	.075	.416	5,050	.000
Lingkungan Kerja	.182	.036	.429	5,141	.000

b. Uji F

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji Fyang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Ditunjukkan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	229.181	3	76.394	51.468	.000[b]
Residuals	112.807	76	1.484		
Total	341.988	79			

Sumber: *Output*SPSS versi 20 data diolah penulis, 2016

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Pengaruh Gaji terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil Uji t antara variabel gaji terhadap semangat kerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 2,361 < t_{tabel} 1,991 dan signifikansi sebesar 0,021 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaji berpengaruh

signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan. Koefisien regresi gaji sebesar 0,146 menunjukkan bahwa gaji mempunyai arah pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Jadi semakin tinggi gaji atau gaji yang sudah diharapkan karyawan semangat kerja karyawan akan meningkat. Sehingga pemimpin perlu memperhatikan pemberian gaji baik menurut senioritas, kebutuhan, lama kerja maupun prestasi kerja karyawan.Hasil inisesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah (2008) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. **Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan Hasil uji t antara variabel insentif terhadap semangat kerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 5,050> t_{tabel} 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Koefisien regresi insentif sebesar 0,380 menunjukkan bahwa insentif mempunyai arah pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.Jadi semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.Sehingga pemimpin perlu memperhatikan kualitas kerja karyawan baik dalam kerja individu maupun kerja tim. Dengan pemberian insentif maka akan menambah semangat kerja karyawan pada bank jatim.Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tutik Indriyati (2005) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Hasil uji t antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} 5,141 > t_{tabel} 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,182 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.Jadi semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.Sehingga pemimpin perlu memperhatikan lingkungan kerja terutama dalam hal fasilitas dan ketenangan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka

akan menambah semangat kerja karyawan pada bank jatim.Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tutik Indriyati (2005) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji *F* diperoleh nilai signifikansi = 0.000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan variabel gaji, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sehingga pemimpin perlu memperhatikan gaji yang sesuai dengan jabatan,pemberian insentif,serta lingkungan kerja terutama dalam hal fasilitas dan ketenangan. Dengan memadainya semua itu maka akan menambah semangat kerja karyawan pada bank jatim. Berdasarkan hasil yang menyatakan gaji, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri terbukti kebenarannya.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri. Hal ini berarti jika gaji semakin tinggi maka semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri juga akan meningkat.
2. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri. Hal ini berarti jika insentif semakin tinggi maka semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri juga akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri. Hal ini berarti jika lingkungan kerja semakin meningkat lebih baik maka semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri juga akan meningkat.
4. Gaji, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri. Hal ini berarti Jika gaji, insentif dan lingkungan kerja meningkat lebih baik maka semangat kerja karyawan PT

Bank Jatim cabang Kediri juga akan meningkat.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Andyani, I.G. 2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, 13(2),203-209.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Asep & Tanjung. 2004. *Pengembangan SumberDaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Astuty, N. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur*. Bengkulu Utara.

Hariandja Efendi, Tuo Marihot. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka

Hariandja.2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, SP. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Kaburuan, Yoseph. 2008. *Hubungan Kompetensi Pustakawan Bidang Layanan Sirkulasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Kota Medan*. http://repository.usu.ac.id

Moekijat. 2009. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Bandung: Bandar Maju

Mondy & Noe. 2005. *Human Resources Management*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada

Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Notoatmojo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Panggabean, Mutiara S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panggaben, MS. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Poerwono. 2010. *Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan*.Google.com

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiarso, Winarni. 2006. *Administrasi dan Upah*. Yogyakarta. pustaka Widyataama

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. University Press.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wursanto. 2013. *Manajemen Personalia*.Jakarta: Pustaka Dian.

Zebua, Juneta. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*. http://repository.usu.ac.id