

PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SUNG HYUN INDONESIA DI PASURUAN

Mashudi¹, Muhammad Yani², Dhinda Meidita Setiandayani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jl. Mojopahit No. 666 B. Telp (031) 8945444

Email :emashud_bli@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Serta untuk mengetahui apakah diantara variabel insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Responden penelitian yang digunakan sebanyak 95 karyawan. Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 16 for windows. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uji validitas menunjukkan semua pertanyaan yang ada dikatakan valid. Untuk uji reliabilitas dari semua variabel dikatakan reliabel. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa insentif, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa insentif, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan, dan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling nilai paling besar dan signifikansi paling kecil dibanding dengan variabel bebas lainnya. Variabel insentif, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci : Insentif, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine whether significant incentives, leadership, and organizational culture to employee morale. And to know whether the inter - variable incentives, leadership, and organizational culture that has the most significant effect on employee morale. This research method is quantitative method. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Program for Social Science) version 16 for windows. The results obtained based on the validity test show all existing questions are valid. To test the reliability of all variables. Partial research results show the role, spirit and spirit of the organization. The simultaneous test results show that the spirit, leadership and organizational culture have a simultaneous influence on employee morale, and leadership variables have the most significant effect on employee morale because of the greatest. and least significance compared to other independent variables.

Variable incentives, leadership and organizational culture have strong relationships and have an effect on employee morale.

Keywords : *Incentives, Leadership, Organizational Culture, and Morale Employees*

Pendahuluan

Perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari globalisasi yang telah mendunia akhir - akhir ini. Dampak yang dirasakan langsung saat ini adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan - perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Pemerintah memberi keluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi seperti ini menuntut para pengusaha untuk melihat setiap peluang atau kesempatan bisnis yang ada untuk tercapainya suatu target. Untuk mencapai target perusahaan memerlukan suatu proses panjang yang melibatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini.

Faktor sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam perusahaan dapat mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang, maka diperlukan pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi antara karyawan dan pimpinan mutlak diperlukan, selain itu perusahaan harus bisa memenuhi atau memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Sehubungan dengan hal tersebut Siagian (2009:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting, artinya di dalam menunjang kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan penggunaan dan pemanfaatan sumber - sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat didukung oleh bagaimana perusahaan mencapai semangat kerja karyawannya. Secara umum, semangat kerja mengarah kepada sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Semangat kerja dapat dilihat dari adanya kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2003:57). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2001:05).

Menurut Handoko (2010:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah: "Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Hasibuan (2008:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya insentif yang bagus maka antara atasan dengan karyawan ataupun sesama karyawan akan saling mendukung dalam mencapai tujuan yang diinginkan serta menciptakan semangat kerja karyawan di PT. Sung Hyun Indonesia. Karyawan akan merasa puas dan lebih semangat dalam bekerja apabila perusahaan menerapkan sistem pemberian insentif. Karena insentif adalah sebuah cara yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya di dalam perusahaan.

Disamping itu faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut pendapat Hasibuan (2009:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok

orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Sedangkan menurut (Martoyo,2007) kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang - orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya, maka akan timbul rasa tidak nyaman yang mana nantinya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Baik buruknya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya insentif dan kepemimpinan.

Selain faktor insentif dan kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang pada umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan disini.

Dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Sung Hyun Indonesia yang bergerak di bidang sepatu eksport yang sedang berkembang ini menciptakan produk yang berkualitas dan dalam perjalanannya, PT. Sung Hyun Indonesia, bukan berarti tidak menemui hambatan atau kendala, dimana terdapat kesenjangan antara insentif yang sudah dilakukan cukup baik oleh perusahaan, kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan juga sudah berjalan cukup baik, dan budaya organisasi yang terjalin di dalam perusahaan juga sudah berjalan cukup baik, namun masih ditemukan indikasi bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia masih rendah.

Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel , Identifikasi Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan menyatukan pengertian agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel - variabel yang dianalisis.

Insentif (X1)

Insentif (X1) dalam penelitian ini adalah bentuk pembayaran secara langsung yang didasarkan pada kinerja karyawan yang bagus atau prestasi kinerja karyawan diatas prestasi standar. Insentif dimaksudkan sebagai hasil keuntungan bagi karyawan dalam meningkatnya produktivitas. Adapun indikator dalam penelitian ini antara lain (Sondang P. Siagian, 2009 : 269) :

- a. Kinerja
- b. Lama kerja
- c. Senioritas
- d. Keadilan dan kelayakan

Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan kemampuan seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan sesuatu yang diharapkan oleh pemimpin tersebut dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan dalam penelitian ini antara lain (Kartini Kartono, 2008:34) :

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Tempramen
- d. Watak
- e. Kepribadian

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi (X3) dalam penelitian ini adalah nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini antara lain (Mangkunegara, 2005 : 113):

- a. Komunikasi yang terbuka
- b. Dukungan moril
- c. Kerjasama antar pegawai
- d. Mandiri
- e. Berbagi informasi

Semangat Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja karyawan dalam penelitian ini adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik serta mempunyai sikap disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun indikator semangat kerja dalam penelitian ini antara lain (Moekijat, 2006 : 89):

- a. Kegembiraan
- b. Kerjasama
- c. Kesetiaan

Tingkat Pengukuran Variabel

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan jenis skala interval dan skala pengukurannya menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010 : 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Instrumen penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Skala Likert memberikan alternatif jawaban atau instrumen penelitian yang mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai negatif sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------------|-------------|---|
| 1) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor | 1 |
| 2) Tidak Setuju (TS) | diberi skor | 2 |
| 3) Netral (N) | diberi skor | 3 |
| 4) Setuju (S) | diberi skor | 4 |
| 5) Sangat Setuju (SS) | diberi skor | 5 |

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 80). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sung Hyun Indonesia, pada bagian cutting yang berjumlah 176 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 81). Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* atau *Random Sampling*, yaitu teknik yang melibatkan pengambilan secara acak dari suatu populasi. Jadi setiap anggota populasi mempunyai atau memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dengan kata lain, semua anggota tunggal dari populasi memiliki peluang tidak nol.

Besarnya jumlah sampel yang harus diambil dari populasi dalam suatu kegiatan penelitian sangat tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki. Tingkat ketelitian dan kepercayaan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya, makin kecil tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data. Sugiyono (2011: 86). Adapun penentuan jumlah sampel yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 7% sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan jumlah sampel sebagai berikut : berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampelnya sebesar 94,50 responden. Dengan demikian jumlah yang diambil dari 176 populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 95 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian pemecah masalah secara valid dan terpercaya dan akhirnya akan memungkinkan dirumuskan generalisasi yang obyektif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010 : 121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r hitung positif, serta r hitung > rtabel.

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item - total correlation* yang diperoleh atau r hitung dengan 0,30 (*Alpha Cronbach*). Jika r hitung lebih besar dari pada 0,30 (*Alpha Cronbach*), maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Variabel butir adalah butir pertanyaan atau pernyataan pada tiap - tiap indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena alat ukur tersebut baik. Alat ukur yang baik tidak bersifat tendensius atau mengarah responden untuk mengarah pada jawaban-jawaban tertentu. Reliabilitas butir pertanyaan diketahui dengan cara membandingkan *Cronbach's alpha* atau *alpha* hitung dengan *alpha* tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Demikian pada sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010: 147) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis dengan program SPSS (*statistical program for social science*) versi 16.0 *for windows* data adalah Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas

Rumus persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Variabel independen insentif

X2 = Variabel independen kepemimpinan

X3 = Variabel independen budaya organisasi

e = *error* (variabel bebas lain diluar model regresi)

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama - sama atau secara simultan terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan dengan membandingkan nilai *alpha* 0,05.

b. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas, dengan menggunakan SPSS (*statistical program for social science*) versi 16.0 *for windows*. Bila R² makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali , 2006 : 406).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Karakteristik Responden

a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Bagian (Penempatan Kerja)

Tabel 4.1

Klasifikasi Bagian (Penempatan Kerja) Responden

Bagian (Penempatan Kerja)	Jumlah Responden	Persentase (%)
<i>Cutting 1</i>	25	26,3
<i>Cutting 2</i>	33	34,7
<i>Cutting 3</i>	27	28,4
<i>Skiving</i>	10	10,5

Total	95	100
-------	----	-----

Sumber : Data Diolah

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Klasifikasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	5	5,3
Perempuan	90	94,7
Total	95	100

Sumber : Data Diolah

c. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Klasifikasi Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
22 Tahun	2	2,1
23 Tahun	5	5,3
24 Tahun	2	2,1
25 Tahun	11	11,6
26 Tahun	10	10,5
27 Tahun	9	9,5
28 Tahun	9	9,5
29 Tahun	8	8,4
30 Tahun	8	8,4
31 Tahun	8	8,4
32 Tahun	7	7,4
33 Tahun	8	8,4
34 Tahun	2	2,1

35 Tahun	6	6,3
Total	95	100

Sumber : Data Diolah

d. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4

Klasifikasi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
MA	3	3,2
MTS	1	1,1
SLTP	3	3,2
SMA	44	46,3
SMEA	24	25,3
SMK	7	7,4
SMP	9	9,5
STM	4	4,2
Total	95	100

Sumber : Data Diolah

e. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5

Klasifikasi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
2 Tahun	50	52,6
3 Tahun	13	13,7
4 Tahun	26	27,4
5 Tahun	6	6,3
Total	95	100

Sumber : Data Diolah

1) Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Penelitian

Tabel 4.6

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pada Variabel Insentif (X1)

No	Keterangan		Score					Total
			1	2	3	4	5	
1	Insentif	X1.1	2	1	13	36	43	95
		X1.2	1	2	11	42	39	95
		X1.3	1	2	9	41	42	95
		X1.4	2	1	6	44	42	95
		X1.5	1	2	4	48	40	95
		Σ	7	8	43	211	206	475
		%	1,47	1,68	9,05	44,4	43,3	100

Sumber : Data Diolah (Lampiran 3)

Tabel 4.7

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pada Variabel Kepemimpinan

(X2)

No	Keterangan		Score					Total
			1	2	3	4	5	
2	Kepemimpinan	X2.1	1	2	12	19	61	95
		X2.2	0	3	11	17	64	95
		X2.3	0	3	10	26	56	95
		X2.4	2	1	13	24	55	95
		X2.5	1	1	11	26	56	95
		Σ	4	10	57	112	292	475
		%	0,84	2,10	12	23,5	61,4	100

Sumber : Data Diolah (Lampiran 3)

Tabel 4.8

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pada Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Keterangan		Score					Total
			1	2	3	4	5	
3	Budaya Organisasi	X3.1	2	1	4	34	54	95
		X3.2	2	1	5	36	51	95
		X3.3	2	0	4	34	55	95
		X3.4	2	0	5	31	57	95
		X3.5	1	1	4	29	60	95
		Σ	9	3	22	164	277	475
		%	1,89	0,63	4,63	34,5	58,3	100

Sumber : Data Diolah (Lampiran 3)

Tabel 4.9

Frekuensi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pada Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

No	Keterangan		Score					Total
			1	2	3	4	5	
4	Semangat Kerja Karyawan	Y1	1	2	4	22	66	95
		Y2	1	2	1	19	72	95
		Y3	1	2	5	24	63	95
		Y4	1	2	1	25	66	95
		Y5	1	2	4	31	57	95
		Σ	5	10	15	121	324	475
		%	1,05	2,10	3,15	25,4	68,2	100

Sumber : Data Diolah (Lampiran 3)

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.10

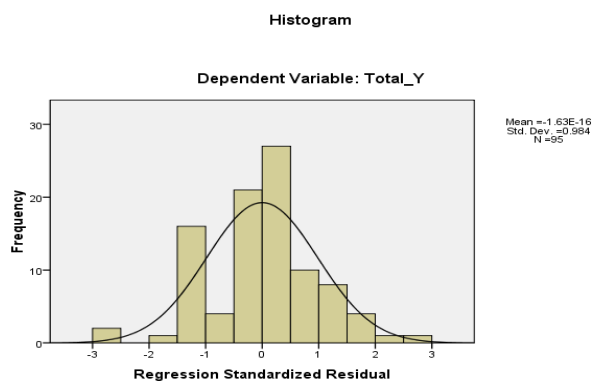
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Cronbach's Alpha	Keterangan	
				Valid/Tidak	Reliabel/Tidak
Insentif (X1)	X1.1	0,890	0,975	Valid	Reliabel
	X1.2	0,935		Valid	
	X1.3	0,944		Valid	
	X1.4	0,941		Valid	
	X1.5	0,936		Valid	
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,458	0,631	Valid	Reliabel
	X2.2	0,336		Valid	
	X2.3	0,320		Valid	
	X2.4	0,421		Valid	
	X2.5	0,386		Valid	
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,846	0,959	Valid	Reliabel
	X3.2	0,910		Valid	
	X3.3	0,919		Valid	
	X3.4	0,925		Valid	
	X3.5	0,831		Valid	

Sumber : Data Diolah (Lampiran 4)

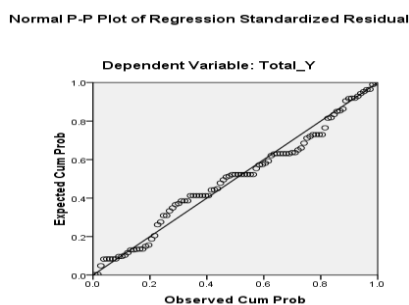
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histrogram menunjukkan garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*. Jadi model regresi variabel memiliki distribusi normal.



Gambar 4.2 Normal Probability Plot

b. Linieritas

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig
Semangat Kerja *Insentif Karyawan	206.053	.000

Semangat *Kepemimpinan Karyawan	Kerja	175.290	.000
Semangat Organisasi Karyawan	Kerja *Budaya	220.889	.000

Sumber : Data Diolah

a. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

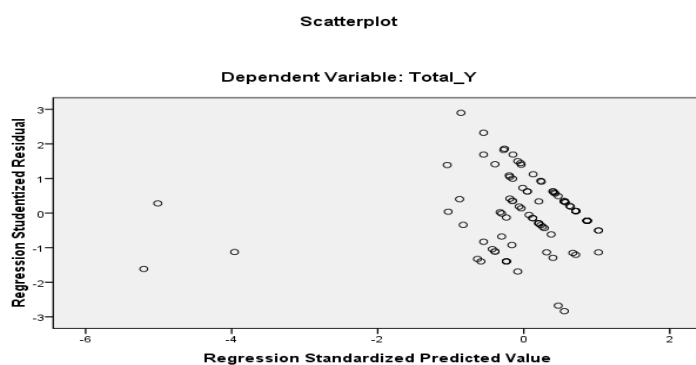
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.758	1.600	1.729

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan ,
Insentif

b. Dependent Variable: Semangat Kerja
Karyawan

Sumber : Data Diolah

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Insentif	.427	2.339
Kepemimpinan	.491	2.037
Budaya Organisasi	.422	2.369

Sumber : Data Diolah (Lampiran 7)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dari hasil analisis menggunakan *software* SPSS versi 16.0 di atas maka, persamaan regresi menjadi seperti berikut: $Y = 0,189 + 0,200 X_1 + 0,444 X_2 + 0,341 X_3$

Tabel 4. 14

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,189	1,377		,863	,390
Insentif	,200	,065	,238	3,068	,003
Kepemimpinan	,444	,087	,367	5,072	,000

Budaya Organisasi	,341	,070	,380	4,863	,000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah

Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.16

Hasil Uji simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	760,865	3	253,622	99,113	,000 ^b
Residual	232,862	91	2,559		
Total	993,726	94			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Insentif

Sumber : Data Diolah

2) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	1,189	1,377		,863	,390
Insentif	,200	,065	,238	3,068	,003
Kepemimpinan	,444	,087	,367	5,072	,000
Budaya Organisasi	,341	,070	,380	4,863	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah

3) Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 4.18

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,758	1,600

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Insentif

Sumber : Data Diolah

4) Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4.19

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,758	1,600

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Insentif

Sumber : Data Diolah

Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh uji secara *statistic* menunjukkan bahwa variabel Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sung Hyun Indonesia sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia karena memiliki nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Untuk mengidentifikasi variabel yang berpengaruh paling signifikan didasarkan pada perbandingan nilai t hitung dari setiap variabel penelitian. Nilai t hitung variabel insentif adalah 3,068, nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah 5,072 dan nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah 4,863. Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung tersebut bisa diketahui bahwa kepemimpinan adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan diantara kedua variabel bebas lainnya terhadap semangat kerja karyawan. Untuk itu kepemimpinan dinilai sebagai variabel yang paling signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan dibanding insentif dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setya Rudi Pradita (2016) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Gemmy Mulya Onix" didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Untuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sebesar 0,875 atau hampir mendekati 1 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan. Artinya jika variabel bebas yang meliputi insentif, kepemimpinan, dan

budaya organisasi ditingkatkan, maka variabel terikat yang meliputi semangat kerja karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0,766.

Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian mengenai pengaruh insentif, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sung Hyun Indonesia adalah sebagai berikut :

- a. Variabel insentif (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Sung Hyun Indonesia.
- b. Variabel insentif (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Sung Hyun Indonesia.
- c. Diantara variabel insentif (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3); variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Sung Hyun Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang bisa diberikan diberikan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Sebaiknya pihak PT. Sung Hyun Indonesia memperhatikan masalah mengenai kepemimpinan karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Disiplin dan kepemimpinan

yang tegas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan .

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi mengenai sejauh mana insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang telah diterapkan oleh perusahaan.
- c. Bagi peneliti yang akan datang dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengetahui variabel atau indikator apa saja yang dapat mempengaruhi variabel semangat kerja karyawan dan masalah apa yang terjadi.

Daftar Pustaka

- Ayubi, Akhmad Fendi. 2016. *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Agus Ary Dharma Putra, IGD, dan Made Surya Putra. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar*. (Online). (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=16093&val=989>, diakses 20 Januari 2017).
- Agustina, Betaria, Dini Pratiwi dan Hariyani. 2015. *Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JPMB). Vol 2, Issue 1, Februari 2015. ISSN 234-5682.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Adair, John. 2008. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia.
- Effendi, Yusnia. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Antariksa Nusantara Indonesia Grup*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Kompensasi*. Bandung : PT Harfindo.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusuma, Yordy Wisnu. Februari 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Volume 5, Nomor 2, (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1481/1439>, diakses 19 Januari 2017).
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Kartono, Kartini, 2008. Indikator-indikator Kepemimpinan. (Online). (<http://adaddanuarta.blogspot.co.id>, diakses 7 Januari 2017).
- Kasmirudin. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Jadi Cemerlang Jaya*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Riau.
- Luthans, Fren, 2006. *Organization Behavior*, Tenth Edition, Vivin Andika Yuwono.
- Martoyo, Susilo. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE - Yogyakarta.
- Mahmudah, Siti. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Di Mojokerto. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi revisi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moekijat. 2006. *Manajemen Personal*. Bandung : PT Alfabeta.
- Mangkunegara. 2005" *evaluasi kerja sumber daya manusia "Edisi Pertama* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nitisemito. 2009. *Definisi dan Aspek Semangat Kerja*. (Online). (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>, diakses 20 Januari 2017).
- Pradita, Setya Rudi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Gemmy Mulya Onix*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Prasetyo, Hendri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). (Online). (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/431/417>, diakses 23 Januari 2017).
- Prapilia, Sisca. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Lukindari Permata Sidoarjo Buduran*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Ramadhani, Sri. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang*. (Online). (<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/542>, diakses 20 Januari 2017).
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins, 2007. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Kolompok Gramedia.
- Rusdiana, Eva. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Entrepreneur Motivation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Bumbu Masak Machmudah Di Sidoarjo*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan 9*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.