

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

- DJI Vs IHSG? Sebuah Analisis Dampak Terjadinya Krisis Global Bertol Usman
- Deskripsi Pelaksanaan Delapan Prinsip Manajemen Mutu Dalam Penerapan ISO 9001:2008 Pada PT. Ottopaint Colours Indonesia Tangerang Selatan Karona Cahya Susena
- Persepsi, Sikap, dan Perilaku Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program e-KTP Di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu (*Study Deskriptif Kualitatif*) Yogi Martha Kesuma
- Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Versi 2.1 di Bappeda Kabupaten Kepahiang (*Study Deskriptif Kualitatif*) Revan Hardiawan
- Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama Hery Susetyo
- Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dalam Pengaruh Insentif Dengan Prestasi Kerja Rika Andriani Putri
- Studi Implementasi *Learning Performance Index* Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu Yusdi Ilham Yuniardi
- Implementasi *Standard Operasional Procedures (SOP)* Pelayanan Perkara Apriska Maghlianda
- Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Antara Perbankan Syariah Dengan Perbankan Konvensional Yang Sebanding Di Indonesia Dengan Menggunakan Rasio Camels M. Zaenal Muttaqin
- Analisis Pengaruh Persepsi Resiko, Persepsi Kemudahan, Dan Persepsi Manfaat Terhadap Sikap Pelanggan Telkomsel Dalam Menggunakan Fitur T-Cash Di Kota Bengkulu. Rizal Antori
- Persepsi Keadilan Kompensasi Di Universitas Dehasen Bengkulu (*Studi Deskriptif Dosen Tetap Dan Dosen Tidak Tetap Fakultas Ekonomi*) Sulisti Afriani
- Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Dehasen Bengkulu Suwarni



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Darta Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

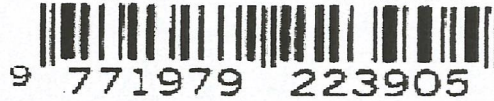
Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. Raya Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

ISSN 1979-2239



9 771979 223905

Volume 13, Nomor 1, Oktober 2012

DAFTAR ISI

DJI Vs IHSG? Sebuah Analisis Dampak Terjadinya Krisis Global <i>Berto Usman</i>	1 - 14
Deskripsi Pelaksanaan Delapan Prinsip Manajemen Mutu Dalam Penerapan ISO 9001:2008 Pada PT. Ottopaint Colours Indonesia Tangerang Selatan <i>Karona Cahya Susena</i>	15 - 25
Persepsi, Sikap, dan Perilaku Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program e-KTP Di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu (Study Deskriptif Kualitatif) <i>Yogi Martha Kesuma</i>	26 - 37
Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Versi 2.1 di Bappeda Kabupaten Kepahiang (Studi Deskriptif Kualitatif) <i>Revan Hardiawan</i>	38 - 50
Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama <i>Hery Susetyo</i>	51 - 61
Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Dalam Pengaruh Insentif Dengan Prestasi Kerja <i>Rika Andriani Putri</i>	62 - 74
Studi Implementasi <i>Learning Performance Index</i> Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu <i>Yusdi Ilham Yuniardi</i>	75 - 83
Implementasi <i>Standard Operation Procedures</i> (SOP) Pelayanan Perkara <i>Apriska Maghlianda</i>	84 - 94
Analisis Komparasi Kinerja Keuangan Antara Perbankan Syariah Dengan Perbankan Konvensional Yang Sebanding Di Indonesia Dengan Menggunakan Rasio Camels <i>M. Zaenal Muttaqin</i>	95 - 107

Analisis Pengaruh Persepsi Resiko, Persepsi Kemudahan, Dan Persepsi Manfaat Terhadap Sikap Pelanggan Telkomsel Dalam Menggunakan Fitur T-Cash Di Kota Bengkulu <i>Rizal Antori</i>	108 - 122
Persepsi Keadilan Kompensasi Di Universitas Dehasen Bengkulu (Studi Deskriptif Dosen Tetap Dan Dosen Tidak Tetap Fakultas Ekonomi) <i>Sulisti Afriani</i>	123 - 133
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Dehasen Bengkulu <i>Suwarni</i>	134 - 146

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

Suwarni

Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen, Bengkulu

ABSTRACT

The purpose of the study is exploring the Working Environment factors, and exploring organization towards the working motivation of Universitas Dehasen Bengkulu. The study is conducted by using descriptive quantitative analysis with a correlation testing. Sample used in this study consist of 98 people. Data collected by using questionnaire to all employees. Then Quantitative analysis method was used in this study by using multiple regression linear test. Based of the results, the working environment factor was in good category and the working motivation was in good category. The results showed that the working environment, organization had a significant effect towards the working motivation of the staff of Universitas Dehasen Bengkulu. Related to the conditions above, the chairman of Universitas Dehasen Bengkulu is suggested to maintain and to develop the working environment as an improvement in the future.

Keywords: Working, Environment Organization, Working Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah di persiapan sejak dini, dinilai sebagai aset yang paling penting untuk menghadapi era globalisasi di abad 21. Oleh karena itu demi suksesnya peningkatan SDM diperlukan organisasi yang dapat melakukan transformasi dalam setiap kegiatannya, yaitu dengan cara mengikuti perkembangan zaman, menyesuaikan diri, memanfaatkan peluang dan memperhatikan tantangan-tantangan yang timbul akibat dari perubahan-perubahan yang terjadi. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan yang berasal dari luar dapat berupa perkembangan teknologi, perubahan pasar global, politik, dan persaingan bebas. Sedangkan tantangan dari dalam organisasi langsung dihadapkan pada kualitas manajemen organisasi (Handoko, 2000).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya

balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja (Darmawan, 2007).

Pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya (Hasibuan, 1999).

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga sangat membuat pegawai betah bekerja. Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan semangat dalam bekerja (Nitisemito, 1992).

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan fisik di mana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari, termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 1992). Sedangkan Nawawi dan Martini (1985) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material. Ahmad (1984) mengatakan selain lingkungan kerja fisik perlu juga diperhatikan lingkungan kerja non fisik atau psikologis.

Meskipun faktor lingkungan kerja ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi masih banyak instansi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi besar pengaruhnya terhadap kegairahan dalam pelaksanaan tugas, sebab akan mengurangi kelelahan (Nitisemito, 1992).

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007) organisasi merupakan sebuah sistem dari aktivitas yang dikoordinasi secara sadar oleh dua orang atau lebih. Sedangkan Suwanto (1998) mengatakan bahwa organisasi adalah merupakan kumpulan dari individu dan kelompok sehingga keefektifan organisasi pada dasarnya adalah merupakan fungsi dari keefektifan individu dan kelompok. Lebih lanjut Azwar (1998) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang mengatur kerjasama antara dua orang atau lebih, sedemikian rupa sehingga segala kegiatan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama sekelompok manusia atau orang di bidang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Robins, 2006). Lebih Lanjut menurut Robins (2006) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu koneksitas manusia yang kompleks dan dibentuk untuk tujuan tertentu, dimana hubungan antara anggotanya bersifat resmi (impersonal), ditandai oleh aktivitas kerjasama, terintegrasi dalam lingkungan yang lebih luas, memberikan pelayanan dan produk tertentu dan tanggungjawab yang berhubungan dengan lingkungannya.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang yang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Halsey 2004). Menurut Hasibuan (1999) semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian cepat dan baik. Lebih lanjut Moekijat (1995) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Keith Devis dalam Marwanto (2007) menyatakan bahwa semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi organisasi. Pendapat lain dari menurut Nitisemito (1992) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (1995) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Knowles dalam Marwanto (2007) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu-individu dan kelompok, semangat kerja tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada pekerjaan. Menurut Nitisemito (1992) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah organisasi.

Hasley (2004) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

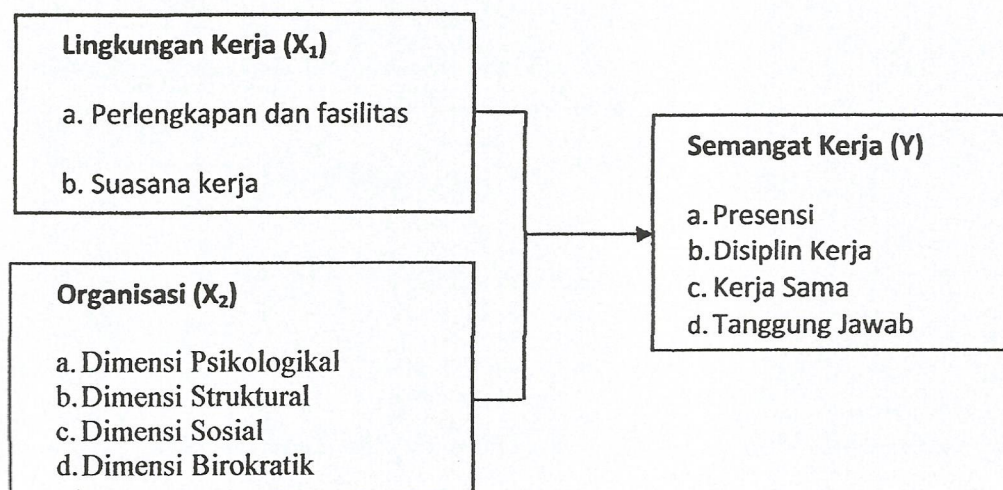
Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa semangat kerja menggambarkan pandangan dan perasaan positif dari pegawai terhadap pekerjaannya, teman sekerja, tempat bekerja dan statusnya sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan cepat, lebih baik dan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Setiasih (2004) mengungkapkan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, seterusnya apapun kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartini (2001) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat. Menurut Gibson dalam (Zaenul, 2007) variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung terhadap semangat kerja. Kelompok variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Gambar 1. Kerangka Analisis



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif* dengan rancangan *corelation study*. Penelitian *deskriptif* adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif. Metode penelitian *deskriptif* digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi

sekarang. Sedangkan *corelation study* pada hakekatnya merupakan penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada situasi atau sekelompok subyek.

Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam pengumpulan data dan pengukurannya, maka variabel-variabel penelitian ini dapat di operasionalkan sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas alat kerja - Fasilitas perlengkapan - Fasilitas asrama - Penghargaan - Perlakuan Wajar - Diskriminasi - Pewarnaan - Kebersihan - Penerangan - Pertukaraan udara - Tata Ruang 	Anoraga, 1990
2	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja - Kurang Otonom - Kurang pemenuhan diri - Kurang Inovasi - Fisik - Bunyi - Tingkat keserasian - Dukungan - Kerja sama - Imbalan 	Pines, 1992
3	Semangat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran di tempat kerja - Ketepatan karyawan datang dan pulang - Kehadiran dalam undangan kegiatan - Ketepatan waktu - Mampu memanfaatkan perlengkapan dengan baik - Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan - Patuh pada peraturan - Memiliki tanggung jawab yang tinggi - Kesiediaan pegawai untuk bekerjasama - Kemauan membantu teman - Kesanggupan menjalankan perintah - Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar - Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukan untuk kepentingan diri sendiri 	Hasley, 2004

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, subyek yang diminta untuk mengisi kuesioner adalah pegawai Universitas Dehasen Bengkulu secara keseluruhan (sensus) yang berjumlah 98 orang yang berstatus sebagai Pegawai Tetap Universitas Dehasen Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja, Organisasi dan Semangat Kerja

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. berikut ini menjelaskan tanggapan pegawai Universitas Dehasen Bengkulu terhadap variabel Lingkungan Kerja berdasarkan 11 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden:

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS			
1	Tempat kerja saudara memiliki komputer sebagai fasilitas yang menunjang pekerjaan	32	51	7	8	0	98	401	4,09
2	Tempat kerja saudara memiliki Almari berkas sebagai perlengkapan yang menunjang pekerjaan	41	47	10	0	0	98	423	4,32
3	Tempat kerja saudara menyediakan mess atau asrama untuk pegawai yang belum menikah	18	33	41	4	2	98	355	3,62
4	Saudara mendapat penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan	21	45	30	2	0	98	379	3,87
5	Saudara mendapat perlakuan yang wajar dari atasan	29	32	35	0	2	98	380	3,88
6	Atasan saudara tidak berlaku diskriminasi terhadap pegawai	0	43	43	0	0	86	361	3,68
7	Tempat kerja saudara pewarnaanya baik	21	33	39	3	2	98	362	3,69
8	Tempat kerja saudara selalu dalam keadaan bersih	22	54	17	5	0	98	387	3,95
9	Tempat kerja saudara peneranganya cukup	10	55	31	1	1	98	366	3,73
10	Pertukaraan udara di tempat kerja saudara berjalan dengan lancar	20	52	24	2	0	98	384	3,92
11	Tempat kerja saudara memiliki tata ruang yang baik	11	50	37	0	0	98	366	3,73
Rata-Rata								386	3,86

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Sangat Tidak Baik	= 1.0-1.8
Tidak Baik	= 1.81-2.60
Cukup Baik	= 2.61-3.40
Baik	= 3.41-4.20
Sangat Baik	= 4.21-5.00

Berdasarkan tabel di atas, terlihat rata-rata persepsi pegawai terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 3,86. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap variabel lingkungan kerja katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41-4.20. Dilihat dari jabaran variabel lingkungan kerja pada tabel di atas, didapat nilai rata-

rata tertinggi sebesar 4.32 (sangat baik) pada pertanyaan "Tempat kerja saudara memiliki Almari berkas sebagai perlengkapan yang menunjang pekerjaan" hal ini dikarenakan Universitas Dehasen Bengkulu sudah memiliki banyak Almari berkas untuk mengarsipkan data-data.

Kemudian didapat nilai rata-rata terendah sebesar 3,62 (cukup baik = 2.61-3.40) pada pertanyaan "tempat kerja saudara menyediakan mess atau asrama untuk pegawai yang belum menikah". Hal ini dikarenakan Universitas Dehasen Bengkulu tidak memiliki mess atau asrama untuk pegawainya yang belum menikah dan jauh dari keluarga, sebaiknya pimpinan memikirkan dan dapat menyiapkan mess atau asrama bagi pegawai yang belum menikah dan jauh dari keluarga.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Organisasi

Tabel 3. berikut ini menjelaskan tanggapan pegawai Universitas Dehasen Bengkulu terhadap variabel organisasi berdasarkan 10 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden:

Tabel 3.
Tanggapan Responden Terhadap Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saudara diberikan beban kerja yang banyak yang harus diselesaikan	6	48	42	2	0	98	352	3,59
2	Saudara tidak bisa mandiri menjalankan pekerjaan	15	28	51	4	0	98	348	3,55
3	Tempat kerja saudara kurang memperhatikan pemenuhan diri pegawainya	0	29	48	10	0	87	335	3,42
4	Tempat kerja saudara kurang inovasi dalam untuk memajukan organisasi	16	37	36	9	0	98	354	3,61
5	Tempat kerja saudara memiliki kondis fisik yang baik untuk menunjang pekerjaan	10	40	40	5	3	98	343	3,50
6	Tempat kerja saudara tidak terdengar bunyi yang mengganggu pekerjaan	4	38	36	18	2	98	318	3,24
7	Tempat kerja saudara memiliki keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.	4	46	38	10	0	98	338	3,45
8	Saudara mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan	17	43	28	8	2	98	359	3,66
9	Saudara selalu bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan pekerjaan	31	36	17	14	0	98	378	3,86
10	Dalam bekerja saudara mendapat imbalan dari tempat kerja saudara	18	41	37	2	0	98	369	3,77
Rata-Rata								357	

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Sangat Tidak Baik = 1.0-1.8
 Tidak Baik = 1.81-2.60
 Cukup Baik = 2.61-3.40
 Baik = 3.41-4.20
 Sangat Baik = 4.21-5.00

Berdasarkan tabel di atas, terlihat rata-rata persepsi pegawai terhadap variabel organisasi sebesar 3,57. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap organisasi katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 2.41-4.20.

Dilihat dari jabaran variabel organisasi pada tabel di atas, didapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.77 (baik) pada pertanyaan "Dalam bekerja saudara mendapat imbalan dari tempat kerja saudara". Hal ini dikarenakan pegawai sudah mendapatkan imbalan yang selalu tepat waktu dan di transfer melalui rekening masing-masing pegawai.

Kemudian didapat nilai rata-rata terendah sebesar 3,24 (cukup baik) pada pertanyaan "Tempat kerja saudara tidak terdengar bunyi yang mengganggu pekerjaan". Hal ini dikarenakan pada tiap ruang memiliki sekat-sekat pemisah sehingga pegawai bekerja dengan tenang.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

Tabel 4. berikut ini menjelaskan tanggapan pegawai Universitas Dehasen Bengkulu terhadap variabel semangat kerja berdasarkan 13 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden :

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saudara selalu hadir ditempat kerja.	40	49	8	1	0	98	422	4,31
2	Saudara selalu datang atau pulang tepat waktu	20	62	16	0	0	98	396	4,04
3	Saudara selalu hadir apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan dalam instansi.	1	54	31	0	0	86	374	3,82
4	Saudara selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .	7	57	34	0	0	98	365	3,72
5	Saudara selalu mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik.	15	56	27	0	0	98	380	3,88
6	Saudara menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.	9	66	23	0	0	98	378	3,86
7	Saudara selalu patuh pada peraturan yang ada.	23	54	21	0	0	98	394	4,02
8	Saudara selalu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	26	67	5	0	0	98	413	4,21
9	Saudara selalu bersedia bekerja sama dengan atasan.	33	61	4	0	0	98	421	4,30
10	Saudara bersedia membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.	40	53	5	0	0	98	427	4,36
11	Saudara memiliki kesanggupan dalam melaksanakan perintah.	21	70	7	0	0	98	406	4,14
12	Saudara memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.	16	67	15	0	0	98	393	4,01
13	Saudara melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan dirinya saja.	31	60	7	0	0	98	416	4,24

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Sangat Tidak Baik	= 1.0-1.8
Tidak Baik	= 1.81-2.60
Cukup Baik	= 2.61-3.40
Baik	= 3.41-4.20
Sangat Baik	= 4.21-5.00

Berdasarkan tabel di atas, terlihat rata-rata persepsi pegawai terhadap variabel semangat kerja sebesar 4,07. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap semangat kerja katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41-4.20.

Dilihat dari jbaran variabel semangat kerja pada tabel di atas, didapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.34 (baik) pada pertanyaan "Saudara bersedia membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas". Hal ini dikarenakan pegawai telah terbiasa membantu teman yang mengalami kesulitan dan menjadikan sebuah budaya kerja. Untuk itu sebaiknya bisa di pertahankan.

Kemudian didapat nilai rata-rata terendah sebesar 3,72 (baik) pada pertanyaan "Saudara selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu". Hal ini dikarenakan pegawai masih sering melakukan kegiatan atau pekerjaan kantor tidak tepat waktu, sehingga pekerjaan mereka sering terlambat dalam penyelesaiannya. Untuk sebaiknya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal dan diusahakan tidak terjadinya keterlambatan lagi dalam penyelesaiannya.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (F-Test)

Hasil analisis pengujian hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah uji signifikansi secara simultan. Uji signifikansi (uji hipotesis) secara simultan (bersama-sama) dilakukan dengan uji F (*F-test*). Adapun analisisnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.658	2	132.329	8.262	.000 ^a
	Residual	1521.515	95	16.016		
	Total	1786.173	97			

a Predictors: (Constant), ORGANISA, LINGKUNGAN

b Dependent Variable: SEMANGAT

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa Uji F digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah variabel lingkungan kerja (X1), dan organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Keputusan diambil dilakukan dengan cara membandingkan nilai Sig dengan nilai alpha < 0.05. Dalam penelitian ini didapat nilai sig sebesar 0.000 < 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1), dan organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) Universitas Dehasen Bengkulu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sebelumnya diterima.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t (t-Test)

Hasil analisis pengujian hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah uji signifikansi secara parsial. Uji signifikansi (uji hipotesis) secara parsial dilakukan dengan uji t (*t-test*). Adapun analisisnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	34.280	4.600		7.451	.000	
	LINGKUNG	.232	.090	.252	2.567	.012	.932 1.073
	ORGANISA	.246	.104	.233	2.373	.020	.932 1.073

a. Dependent Variable: SEMANGAT

Sumber: Hasil Penelitian 2012

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0.252 x_1 + 0.233 x_2$$

Persamaan di atas memiliki makna sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja $X_1 \beta_1 = 0.252$

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) = 0.252 atau mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Ini berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka semangat kerja pegawai akan meningkat dan berkembang dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.

2. Variabel organisasi $X_2 \beta_2 = 0.233$

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi variabel individu (X_2) = 0.233 atau mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Ini berarti bahwa apabila variabel organisasi kerja ditingkatkan, maka semangat kerja pegawai akan meningkat dan berkembang dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.

Uji t dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah variabel lingkungan kerja (X_1), dan organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pegawai Universitas Dehasen Bengkulu. Sama halnya dengan Uji F, keputusan diambil dilakukan dengan cara membandingkan nilai sig dengan nilai $\alpha < 0.05$. Pada hasil penelitian didapat nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar 0.012, dan organisasi sebesar $0.020 < 0.05$.

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri variabel lingkungan kerja (X_1), dan organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pegawai Universitas Dehasen Bengkulu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sebelumnya diterima.

- Darmawan, D. (2007). *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Surabaya: Program Pascasarjana STIE Mahardhika. <http://www.wordpress.com>. Di Akses 25 Mei 2010.
- Elfida, D. (2010). *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas II-B Lubuk Pakam*. <http://www.wordpress.com>. Di Akses 25 Mei 2010.
- Flippo, B.E. (1996). *Pengantar-Manajemen-SDM-Human-Resources*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasley, G.D. (2004). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Hartini, S. (2001). *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Tahun 2001*. <http://www.duniapsikologi.com>. Di Akses 25 Januari 2009.
- Hasibuan, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwanto, (2009). *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan, Individu, Dan Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Dehasen Bengkulu*. Jurnal Manajemen SDM. <http://gecko and fly.com>. Di Akses 25 Januari 2009.
- Moekijat. (1995). *Personil Manajemen*. Bandung: Alumni Bandung.
- Nawawi, H dan Martini, H. (1995). *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. PT. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jilid 10. PT. Jakarta: Indeks.
- Wahyuni. (2005). *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan Dan Pengelolaan Data elektronik Kabupaten Rembang*. <http://www.wordpress.com>. Di Akses 25 Mei 2010.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaenul. (2007). *Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu*. Jurnal Manajemen SDM. <http://www.wordpress.com>. Di Akses 25 Januari 2009.