

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF
DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI
PT. JASA INDAH MARITIM**

Faruk

Program Studi Manajemen STIE Yapan
faruk@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan factor terpenting yang dimiliki perusahaan untuk menggerakkan segala jenis aktivitas di perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus tetap dijaga semangatnya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Semangat kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Karena semangat kerja salah satu factor yang dapat membawa keberhasilan dari suatu perusahaan tersebut, untuk dapat bertahan di era yang kompetitif ini. Dengan semangat kerja yang baik perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya dan mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Dengan pemberian insentif yang layak dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu menambah rasa semangat bekerja karyawan, dan memperbaiki kondisi internal yang ada di perusahaan menjadi lebih baik.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari jawaban responden karyawan seluruh karyawan distratifikasi berdasarkan golongannya dalam organisasi. Meliputi golongan I, II, III. dan data sekunder didapat dari hasil wawancara dengan bagian pengembangan sumber daya manusia PT. Jasa Indah Maritim. Untuk memenuhi tujuan penelitian, hipotesis diuji dengan menggunakan PLS (Partial Least Square).

Hasil penelitian berdasarkan PLS (Partial Least Square) menunjukkan bahwa variable pemberian insentif dan variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Indah Maritim, dan variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh

dominan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Jasa Indah Maritim.

Kata Kunci : Insentif, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan factor terpenting yang dimiliki perusahaan untuk menggerakkan segala jenis aktivitas di perusahaan. Perusahaan harus selalu menjaga sumber daya manusianya untuk tetap memiliki semangat kerja yang baik. Semangat kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan sementara semangat kerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula bagi perusahaan. Semangat kerja karyawan juga bisa menjadi salah satu faktor keberhasilan dari suatu perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari karyawan yang ada didalamnya, semangat karyawan juga merupakan salah satu pilar dari suatu perusahaan untuk bertahan di era yang sangat kompetitif. Daya saing di era kompetitif ini menuntut para sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk terus meningkatkan semangat dalam bekerjanya, yang hal tersebut akan membawa perubahan besar bagi internal perusahaan, dan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya dan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Demikian juga yang dialami industri perkapalan, PT. Jasa Indah Maritim. PT. Jasa Indah Maritim berkembang pesat sesuai dengan gerak laju pertumbuhan perekonomian dan industri negeri ini. Untuk menanggapi permintaan pasar maka dibangunlah galangan unit II di Pelabuhan Tanjung Emas pada tahun 1993. Selain memiliki kapasitas dan fasilitas lebih besar bila dibandingkan dengan unit I, maka unit II ini pun hadir lebih lengkap dan modern bila semuanya sudah lengkap dibangun sesuai rencana induk. Kedua unit ini beroperasi secara terpadu untuk melayani pelanggan dari perusahaan-perusahaan swasta serta pemerintah, bahkan luar negeri termasuk

untuk ekspor kapal baru.

Perkembangan perusahaan selalu seiring dengan peningkatan kualitas pelayanan dan perbaikan sistim manajemen mutu yang sesuai dengan standar internasional seperti ISO untuk memastikan bahwa mutu hasil kerja terjamin konsistensinya. Dengan mengimplementasikan suatu standar internasional ini, sudah selayaknya bila di penghujung tahun 1998 JMI berhasil meraih sertifikat ISO 9002 / 94 dari badan sertifikasi American Bureau of Shipping (ABS) Quality Evaluations, Inc. dari Amerika sebagai wujud dari komitmen perusahaan dalam memasuki era globalisasi

Selain itu juga PT. Jasa Indah Maritim memiliki bengkel untuk pembuatan kapal dan reparasi, di bengkel tersebut di bagi ke beberapa bagian, yaitu bagian konstruksi badan kapal, bagian listrik, bagian pipa, bagian mesin dan crane serta forklip. Untuk di lingkungan bengkel sendiri suasana dan kondisi lumayan tidak nyaman dikarenakan di setiap bengkel sirkulasi udara lumayan buruk ditambah lagi banyak asap bekas pembakaran dan bau besi yang sedang di las terasa menyengat, kemudian di setiap bengkel udara terasa sangat panas dikarenakan kurangnya kipas angin ataupun blower yang ada di setiap bengkel.

Meskipun setiap pegawai di bagian produksi tersebut telah dilengkapi dengan pakaian dan masker yang safety, tapi tetap saja ada sedikit perasaan kurang nyaman dan gerah saat bekerja. Selain itu juga terkadang timbul ketidakharmonisan antara bengkel 1 dengan bengkel yang lainnya, hal ini terjadi karena adanya ketidaktepatan waktu dari pengerjaan bengkel 1 dengan bengkel yang lainnya

Ketidakharmonisan seperti ini yang terkadang bisa menghambat pekerjaan reparasi dan pembuatan kapal dan juga bisa jadi karena adanya keterlambatan dari pihak supplier tapi kejadian seperti keterlambatan dari supplier jarang terjadi. Hal-hal seperti kejadian di lingkungan kerja tersebut dapat mengganggu pencapaian target yang akan didapatkan. Pencapaian target yang tidak terpenuhi tersebut diakibatkan dari seringnya keterlambatan dari pengerjaan pembuatan

kapal dan reparasi kapal

Tabel 1.1
DATA TARGET DAN REALISASI PT. JASA INDAH MARITIM

DATA TARGET DAN REALISASI PT. JASA INDAH MARITIM			
TAHUN	REALISASI	TARGET	%
2016	Rp 115.679.500.000,-	Rp 110.000.000.000,-	95.09%
2017	Rp 118.654.200.000,-	Rp 117.700.000.000,-	99.20%
2018	Rp 114.800.000.000,-	Rp 125.939.000.000,-	109.70%
2019	Rp 120.987.000.500,-	Rp 134.754.730.000,-	111.38%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan target dan realisasi yang telah dicapai PT. Jasa Indah Maritim tiap tahunnya. Untuk di PT. Jasa Indah Maritim memiliki caranya sendiri untuk menentukan target tiap tahunnya, yaitu dengan menambahkan 7% dari target tahun sebelumnya. Akan tetapi mulai tahun 2018-2019 PT. Jasa Indah Maritim tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Khususnya pada tahun 2018 yang mengalami penurunan yang lumayan banyak sekitar hampir 4 milyar dari tahun sebelumnya, dan target yang ditetapkan sebesar 125 milyar hanya bisa direalisasikan sebesar 114 milyar saja, dikarenakan adanya keterlambatan dari pengerjaan pembuatan kapal dan reparasi. Pengerjaan reparasi dan pembuatan kapal tidak berbanding lurus dengan keterlambatan dari karyawannya, keterlambatan dari karyawan PT. Jasa Indah Maritim sangat rendah tiap tahunnya, hal itu dapat dilihat dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Keseluruhan Absensi PT. Jasa Indah Maritim

Data Absensi Keseluruhan PT. Jasa Indah Maritim				
TAHUN	SAKIT	IJIN	TERLAMBAT	CUTI
2016	15	300	39	1000
2017	20	219	32	1150
2018	16	198	26	1050
2019	24	145	23	1100

Sumber : HRD PT. JASA INDAH MARITIM

Dilihat dari tabel tersebut bahwa keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan cenderung turun dari tahun ke tahun, itu disebabkan PT. Jasa Indah Maritim selalu menindak tegas bagi karyawan yang terlambat, yaitu jika ada karyawan yang datang terlambat dalam 1 bulan 5 kali karyawan tersebut mendapatkan peringatan tertulis pertama, jika karyawan tersebut terlambat lagi akan mendapatkan peringatan kedua, dan jika karyawan tersebut masih mengulangnya lagi maka karyawan tersebut akan mendapatkan peringatan ketiga, yang artinya kemungkinan besar karyawan itu bisa dikeluarkan dari perusahaan, selain menindak tegas karyawan yang terlambat. PT. Jasa Indah Maritim juga memberikan insentif atas hasil kerja karyawannya, berikut jenis jenis insentif di PT. Jasa Indah Maritim dapat dilihat di tabel 3 sebagai berikut :

TABEL 3
Insentif PT. Jasa Indah Maritim

Insentif Berlayar Sesuai Jabatan			
SM	MANAGER	SPV	FOREMAN
140000/hari	90000/hari	80000/hari	70000/hari

Insentif Berlayar Sesuai Golongan Khusus Di Bagian Produksi			
IV	III	II	I
130000/hari	85000/hari	60000/hari	40000/hari

Sumber : HRD PT. Jasa Indah Maritim

Insentif berlayar adalah salah satu insentif yang diberikan ketika berlayar untuk menguji kelayakan kapal yang telah di reparasi ataupun yang selesai dibuat, biasanya perjalanan berlayar dilakukan 3 hari – 1 minggu, dan karyawan yang ikut untuk berlayar akan diberikan insentif sesuai lamanya dia ikut untuk berlayar, dan disini juga ada penggolongan, untuk golongan sendiri dibedakan berdasarkan masa kerjanya, golongan I untuk masa kerja dari 0-5 tahun, untuk golongan II masa kerja 6-10 tahun, golongan III masa kerja 11-15 tahun, dan untuk golongan IV masa kerja lebih dari 15 tahun, selain insentif berlayar masih ada lagi yaitu insentif untuk reparasi kapal dan insentif untuk pembuatan

kapal, untuk lebih detailnya dapat dilihat di Tabel 1.4

Tabel 4

Insentif Untuk Reparasi Kapal Khusus Di Bagian Produksi			
IV	III	II	I
140000/hari	80000/hari	60000/hari	40000/hari

Insentif Untuk Pembuatan Kapal Khusus Di Bagian Produksi			
IV	III	II	I
200000/hari	160000/hari	120000/hari	60000/hari

SUMBER : HRD PT. Jasa Indah Maritim

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa insentif ini diberikan saat pengerjaan reparasi dan pembuatan kapal selesai pada tepat waktunya ataupun selesai sebelum waktunya, semakin cepat karyawan menyelesaikannya maka semakin banyak insentif yang akan diterima.

TINJAUAN PUSTAKA Pemberian Insentif (X1)

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009 : 766) Insentif adalah suatu sukses perusahaan melakukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan, para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja, sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja, walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002 :264), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

indikator insentif menurut Sondang P. Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut :

1. **Kinerja**
2. **Lama Kerja**
3. **Senioritas**
4. **Kelayakan**

Lingkungan kerja (X2)

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Menurut Robbins (2003 : 86) lingkungan kerja adalah lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan kerja dirumuskan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja umum dan lingkungan kerja khusus. lingkungan kerja umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. sedangkan lingkungan kerja khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sasaran organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, dan fasilitas kerja yang relative memadai. Menurut Nitisemito (1992 :159) merinci 3 indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. **Suasana Kerja**
2. **Hubungan dengan rekan kerja**
3. **Tersedianya fasilitas kerja**

Semangat Kerja (Y)

Menurut Nitisemito (1992 : 159) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Gambaran tentang pengertian semangat kerja, pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Menurut Saifudin Anwar (2002 : 180) adalah sebagai berikut Semangat kerja karyawan merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat

atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan, untuk kelompok kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana kerja. Sedangkan menurut Hasley (2001 : 75) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan kegiatan dan usaha usaha kelompok sekerjanya dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar. Menurut Nitisemito, (1992), faktor faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. **Absensi**
2. **Kerjasama**
3. **Kepuasan Kerja**
4. **Kedisiplinan**

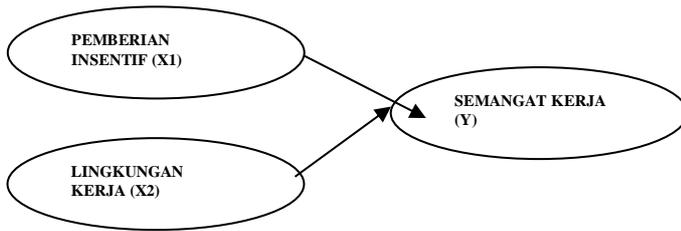
Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hadari Nawari (2008 : 382), insentif dapat juga diberikan pada tim atau kelompok kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas dan memperbaiki semangat kerja. semakin meningkat jumlah insentif yang diberikan semakin baik pula gairah dalam bekerja dan produktifitas karyawannya, semakin menurun jumlah insentif yang diberikan semakin tidak baik pula gairah dalam bekerjanya dan produktifitasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Sementara itu Davis dalam Djalil (2005:64) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan kerjasama antara karyawannya demikian juga apabila lingkungan kerja kurang baik semangat kerja dan kerjasama antara karyawannya akan kurang baik pula.

Kerangka Konseptual



Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (1992 : 159)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Kedisiplinan 	Skala Likert
--------------------	---	--	--------------

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Jasa Indah Maritim
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Jasa Indah Maritim.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

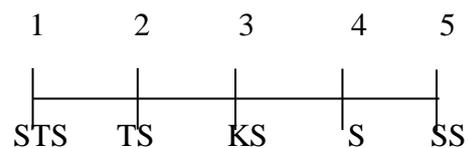
TABEL 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Alat Ukur
Pemberian Insentif (X1)	Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja daripada karyawan suatu perusahaan. Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002 :264),	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kinerja 6. Lama Kerja 7. Senioritas 8. Kelayakan 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mardiana (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Suasana Kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja 3.Tersedianya fasilitas kerja 	Skala Likert

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (Likert Scale) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 kategori jawaban, yang masing – masing jawaban diberi score atau bobot yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5. Kategori jawaban (Score) tersebut adalah:

1. Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3.Kurang Setuju (KS) 4. Setuju (S), dan 5. Sangat Setuju (SS)
- Supomo dan Indriantoro (2002: 105)



Populasi dan Sampel Penelitian

A. Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, menurut (Sugiyono 2001 : 57) Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Jasa Indah Maritim yang berjumlah 121 orang.

B. Sample

Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode probability sampling dengan teknik stratified random sampling. Menurut Margono (2004: 126) menyatakan bahwa stratified random sampling biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Karena unsur populasi berkarakteristik heterogen, dan heterogenitas tersebut mempunyai arti yang signifikan pada pencapaian tujuan penelitian, maka peneliti dapat mengambil sampel dengan cara ini (Sugiyono, 2010 :93).

Agar jumlah sampel bisa mewakili jumlah populasi yang ada, maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar, (2004) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran tingkat kesalahan 10%

Maka pengambilan sampelnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N.e^2} \\ &= \frac{121}{1 + 121(10\%)^2} \\ &= \frac{121}{2,21} \\ &= 54,75 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang diambil dibulatkan menjadi 55 sehingga seluruh sampel atau responden berjumlah 55 orang terdiri dari sub golongan III, sub golongan II, sub golongan I.

Jenis Data dan Sumber Data

Data Primer

Data Primer yang diolah dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Jasa Indah Maritim.

Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dengan cara wawancara serta dokumentasi perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian,

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam analisis ini adalah data yang diambil langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Jasa Indah Maritim

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam skripsi ini dilakukan dengan menggunakan beberapa cara berikut:

- Observasi yaitu cara pengumpulan data dengan jalan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diselidiki mengadakan pencatatan sepenuhnya.
- Kuesioner yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada Karyawan bagian produksi di PT. Jasa Indah Maritim.
- Interview yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung terhadap responden untuk mengetahui pendapat mereka secara langsung.

**Interpretasi Hasil PLS
Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)**

Hasil Uji Outlier Multivariate

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (IO/STERR)
X1.1 <- PEMBERIAN INSENTIF	0.767927	0.766845	0.052619	0.052619	14.594022
X1.2 <- PEMBERIAN INSENTIF	0.808569	0.810539	0.037673	0.037673	21.462687
X1.3 <- PEMBERIAN INSENTIF	0.771343	0.771202	0.051741	0.051741	14.907782
X1.4 <- PEMBERIAN INSENTIF	0.775486	0.775165	0.047309	0.047309	16.391998
X2.1 <- LINGKUNGAN KERJA	0.832165	0.831336	0.0437	0.0437	19.042469
X2.2 <- LINGKUNGAN KERJA	0.753042	0.753057	0.04387	0.04387	17.165318
X2.3 <- LINGKUNGAN KERJA	0.838017	0.837131	0.031351	0.031351	26.730147
Y.1 <- SEMANGAT KERJA	0.559203	0.560298	0.064608	0.064608	8.655272
Y.2 <- SEMANGAT KERJA	0.815653	0.812567	0.045716	0.045716	17.841737
Y.3 <- SEMANGAT KERJA	0.777504	0.777165	0.047724	0.047724	16.291521
Y.4 <- SEMANGAT KERJA	0.825005	0.826258	0.043681	0.043681	18.887132

Indikator Validitas diukur dari Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 maka korelasi disebut valid dan jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka korelasinya disebut signifikan. Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, rata-rata indikator reflektif, yaitu pada variable **Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja** memiliki *loading factor* (original sample estimate) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau **validitasnya baik**.

**Hasil Pengujian Reliability
Pengujian Reliability
Composite Reliability**

	Composite Reliability	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA	0.905902	Reliabel
PEMBERIAN INSENTIF	0.889590	Reliabel
SEMANGAT KERJA	0.870449	Reliabel

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk atau variabel, yaitu **Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja** memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70 sehingga dikatakan seluruh variabel tersebut **reliabel**.

Inner Model (Pengujian Model Struktural)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat)

Pengujian R Square

R-square

	R Square
LINGKUNGAN KERJA	
PEMBERIAN INSENTIF	
SEMANGAT KERJA	0.575884

Nilai $R^2 = 0,575884$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Semangat kerja dengan varian sebesar 57,58%. Sedangkan sisanya (42,42%) dijelaskan oleh variabel lain (selain Pemberian insentif dan Lingkungan kerja) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya Variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh Variabel Pemberian insentif dan Lingkungan kerja sebesar 57,58%, sedangkan sebesar 42,42% dipengaruhi oleh variabel selain Pemberian insentif dan Lingkungan kerja

Hasil Inner Model

Hasil Klausalitas

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (10/STERR)
PEMBERIAN INSENTIF -> SEMANGAT KERJA	0.287254	0.280208	0.121095	0.121095	2.372135
LINGKUNGAN KERJA -> SEMANGAT KERJA	0.515454	0.531673	0.107428	0.107428	4.798140

1. Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan koefisien path sebesar 0,287254, dapat diterima dimana nilai T-Statistic = 2,372135 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,10$ (10%) = 1,645, maka **Signifikan (positif)**.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan koefisien path sebesar 0,515454, dapat diterima dimana nilai T-Statistic = 4,798140 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,10$ (10%) = 1,645, maka **Signifikan (positif)**.

Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapat bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini berarti sesuai dengan Menurut Hadari Nawari (2008 : 382), insentif dapat juga diberikan pada tim atau kelompok kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas dan memperbaiki semangat kerja. Semakin meningkat jumlah insentif yang diberikan semakin baik pula gairah dalam bekerja karyawannya, semakin menurun jumlah insentif yang diberikan semakin tidak baik pula gairah dalam bekerjanya dan menurunnya semangat dari para karyawannya.

Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Yang berarti bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat kerja, hasil penelitian ini sesuai dengan Sunarto (2006 : 26), semangat kerja

yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang hati dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PLS dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif memberikan kontribusi terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Jasa Indah Maritim yang ini berarti pemberian insentif yang baik dan layak mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi Semangat Kerja Karyawan di PT. Jasa Indah Maritim yang ini berarti kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Saran

Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisis data yang telah disajikan dihasilkan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermanfaat, antara lain :

1. Pihak manajemen harus memperhatikan besaran insentif yang akan diberikan kepada karyawannya dan memastikan bahwa besaran insentif tersebut layak diberikan kepada karyawan di bagian produksi PT. Jasa Indah Maritim
2. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan dan menjaga dalam kondisi pengaturan udara secara baik di perusahaan dan sesuai standar yang di tentukan supaya karyawan dapat berkonsentrasi lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pihak manajemen harus menjaga kerukunan dan hubungan harmonis antar karyawan di setiap divisi atau di divisi yang lainnya di bagian produksi, agar karyawan merasa PT. Jasa Indah Maritim menjadi rumah kedua bagi para karyawan.
4. Pihak manajemen untuk selalu memperhatikan karyawannya yang memiliki masa kerja yang lebih lama, dengan memberikan sejumlah apresiasi yang lebih dari para karyawan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Yunus (2008) *Jurnal* “Analisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Kayu Pada PT PUSPA KUMALA JAYA Gresik
- Amrulloh Fahri (2012) *Jurnal* “Faktor Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lotus Inda Textile Industries Surabaya
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Dessy Juniasta Ginting (2012) *Jurnal* “Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Pendidikan Provinsi Sumatra Utara” Program Studi Strata I Manajemen Ekstensi Departemen Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Dressler, Gary. 2001, *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*, Edisi Ketiga, Jakarta, Erlangga
- Ferdinand, Agusty, 2006, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Semarang: BP Undip.
- Hasley. 2001. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Media Sarana, Jakarta
- Hadari Nawawi 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada Univeristy Press, Yogyakarta
- Hadari Nawawi 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keenam, Penerbit Gajah Mada Univeristy Press, Yogyakarta
- Hengky Laten, SE dan Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com. Ak *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warp PLS 2.0 Untuk Penelitian Empiris* Penerbit Universitas Diponegoro Semarang 2012.i
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2002, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BP FE - UGM
- Murcono Utara (2001) dengan judul *Jurnal* “Pengaruh pemberian insentif dan tingkat absensi terhadap produktivitas kerja pada PT Hakaya Mas di Surabaya”.
- Nitisemito 1992 *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Novelia Wahyuningtiyas (2007) *Jurnal* “Pengaruh Pemberian Kompensasi Berupa Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan
- Panggabean S Mutiara. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com, Ak *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS* BP Undip 296 hal Semarang 2011.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan Oleh Tim Indeks, Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Sondang P. Siagian 2002 *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Saifudin Anwar 2002, *Sikap Manusia*, Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Siswanto 2000, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Tri Surya SK (2001) *Jurnal* “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi PT.ATAK OTOMOTIF INDOMETAL Di Sidoarjo
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Cetakan Keempat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Westra. 2006. *Human Resources Management & Development Handbook*, American Management Association Printed in the United States of America.