

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN KPI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA REGIONAL 5 DIVISI *CONSUMER MARKETING*

Alvira Reiza Mahardi.*

Dr. Hj, Sri Rahayu, SE., MM.*

Rika Yulianti, SE., MM.*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Abstrak

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perekonomian suatu perusahaan lokal maupun global. Itulah mengapa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, insentif dan KPI merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja dari suatu karyawan yang dapat menunjang prestasi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, insentif dan KPI berpengaruh terhadap semangat kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*. Populasi penelitian adalah 65 Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*. Metode pengambilan probability sampling yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI secara simultan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, KPI dan Semangat Kerja

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah sebab berguna disesuatu perusahaan/organisasi ataupun juga kongsi. Supaya kegiatan manajemen berjalan dengan baik, kongsi wajib mempunyai karyawan yang memiliki semangat kerja yang sangat mulia.

Salah satu contoh pentingnya semangat kerja didalam suatu organisasi/perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Ketika oragnisasi/perusahaan sudah memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja sangat tinggi maka sumber daya manusia diperusahaan tersebut sudah dikatakan sangat baik dan akan menghasilkan sales

1.1 Latar Belakang

atau produksi yang bermutu di perusahaan tersebut.

Semangat kerja karyawan memiliki sekian banyak aspek yang sanggup pengaruhi, salah satu aspek yang pengaruhi semangat kerja karyawan yakni area kerja. Area kerja ialah seluruh suatu yang terselip dibagian pekerja lainnya serta dapat sanggup pengaruhi pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dijalankan. Lingkungan kerja yang tepat akan menimbulkan gaya kepemimpinan yang sangat baik dan yang diharapkan oleh Karyawan. Serta selaku aspek mula- mula dalam tingkatkan semangat kerja secara berkepanjangan. Tidak

hanya aspek Daerah kerja serta *Style* kepemimpinan, aspek lain serupa serupa Insentif pula mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan. Insentif menggambarkan metode kompensasi yakni jumlah pemberian bergantung dari hasil pencapaiannya, yang artinya penawaran insentif ke pekerja guna meraih output amat baik.

Elemen lain yang berimbas kepada motivasi kerja karyawan terdapat pada *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* (KPI) yakni wadah yang berskala serta kuantitatif diaplikasikan guna menilai daya kerja perusahaan/organisasi sebuah tujuan menempuh sasaran perusahaan/organisasi tersebut. *Key Performance Indicator* (KPI) diaplikasikan guna mempertimbangkan objektif secara terukur, mengamati popularitas serta mensupport sebuah keputusan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing?
4. Apakah KPI berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing?

Serta sisi lainnya aspek insentif guna aspek amat penting untuk semangat kerja, sebuah zaman globalisasi kini keperluan tiap-tiap karyawan kian bertambah seiring perkembangan jaman. Dan Insentif tersebut bersumber dari *Key Performance Indicator* KPI yang merupakan menentukan objektif yang terukur.

Menurut pada latar belakang tersebut serta mengamati penting dalam menentukan semangat kerja yang berfaktor ke lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, insentif dan KPI, karenanya peneliti beratensi untuk menjalankan penelitian lebih dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI terhadap Semangat Kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*”.

5. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing?

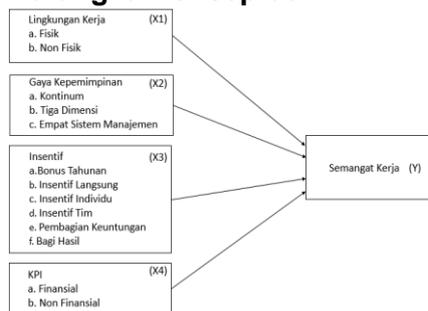
1.3 Tujuan Penelitian

1. Bertujuan untuk mengenal Lingkungan Kerja berimbas kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
2. Bertujuan untuk mengenal Kepemimpinan berimbas kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
3. Bertujuan untuk mengenal Insentif berakibat kepada Semangat Kerja karyawan di

- PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
- Bertujuan untuk mengenal KPI berakibat kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing* di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
 - Bertujuan untuk mengenal Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI berakibat signifikan kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.

- Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
- Insentif berpengaruh berimbang kepada Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
 - KPI berdampak kepada Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
 - Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI berimbang signifikan kepada Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis

Berikut perumusan hipotesis dari judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI terhadap semangat kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing* :

- Lingkungan Kerja berdampak kepada Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
- Gaya Kepemimpinan berakibat kepada Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia

II. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Sistem penelitian mengaplikasikan cara kuantitatif sebab konsentrasi dari penelitian merupakan guna mengenal angka dari relasi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI kepada semangat kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.

Informasi Lapangan yang diterapkan yakni untuk mengenal ada tidaknya kekerabatan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI kepada semangat kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing* dengan pengumpulan data mengaplikasikan serangkaian pertanyaan tertata dalam suatu daftar pertanyaan kuisisioner.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan *all* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia

Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*. Dimana populasi yang ada 65 responden karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.

Berdasarkan Sugiyono tahun 2017:81 sampel yaitu komponen dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi hal yang demikian. Sekiranya populasi banyak dan penelitian tak mungkin mempelajari segalanya, umpamanya sebab keterbatasan kekuatan & dana. Karenanya penelitian bisa mengaplikasikan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel hal yang demikian, simpulannya akan bisa dilegalkan untuk populasi. Sampel yang diambil dari penelitian ini 30 responden karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.

2.3 Deskripsi Operasional Variabel

Definisi variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh para peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau atribut objek yang mewakili dan dalam variabel-variabel ini ada data yang menyelesaikannya. (Sujarweni, 2018: 95).

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, dengan detail berikut:

1. Variabel Independen (bebas) : Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Insentif (X3) & KPI (X4).
2. Variabel Dependen (terikat) : Semangat Kerja (Y).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Sistem pengumpulan data menggunakan 2 metode ialah studi *Library Research* dan studi

Field Research. Pengumpulan data primer dan sekunder dikerjakan dengan sistem :

1. Studi *Library Research* : diperoleh dari buku referensi guna sebagai referensi yang terdapat hubungannya dengan *case* yang diteliti.
2. Studi *Field Research* : pengambilan data langsung didalam objek penelitian tersebut. Teknik pengumpulan data dengan cara *interview*, kuisisioner, mengamati dan analisis dokumen lebih diarahkan dalam tes konkret. Dalam teknik ini, penulis menganalisis data dalam bentuk profil perusahaan, sumber konten di jejaring sosial, buku literatur, jurnal penelitian, tesis sebelumnya dan sebagainya.

2.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini termasuk dalam jenis data primer & sekunder. Ulasan Sujarweni (2018:114) sumber data menurut cara memperolehnya sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang didapatkan dari responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari data primer harus diproses lagi dalam data yang lebih valid. Sumber data yang secara langsung menyediakan data untuk pengumpul data.
2. Data sekunder yakni data yang diperoleh secara tak langsung, baik dalam bentuk informasi, antara lain sejarah, struktur organisasi, visi dan misi dan lain sebagainya

III. Hasil Penelitian

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat diterima apabila memenuhi correlated item-total correlation rhitung dengan rtabel dengan syarat rhitung > rtabel. Dengan n = 65 maka nilai dari rtabel adalah 0,244. Hasil uji validitas bisa diamati sebagai berikut :

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,244	0,600	Valid
2	X1.2	0,244	0,591	Valid
3	X1.3	0,244	0,569	Valid
4	X1.4	0,244	0,645	Valid
5	X1.5	0,244	0,587	Valid
6	X2.1	0,244	0,456	Valid
7	X2.2	0,244	0,565	Valid
8	X2.3	0,244	0,675	Valid
9	X2.4	0,244	0,552	Valid
10	X2.5	0,244	0,460	Valid
11	X3.1	0,244	0,640	Valid
12	X3.2	0,244	0,632	Valid
13	X3.3	0,244	0,599	Valid
14	X3.4	0,244	0,334	Valid
15	X4.1	0,244	0,544	Valid
16	X4.2	0,244	0,659	Valid
17	X4.3	0,244	0,526	Valid
18	X4.4	0,244	0,441	Valid
19	X4.5	0,244	0,330	Valid
20	Y.1	0,244	0,517	Valid
21	Y.2	0,244	0,720	Valid
22	Y.3	0,244	0,590	Valid
23	Y.4	0,244	0,575	Valid
24	Y.5	0,244	0,316	Valid

3.2 Uji Reliabilitas

Peneliti memakai uji reliabilitas dengan teknik Alpha Cronbach dimana suatu butir pernyataan bisa dikatakan reliabel bila sekiranya mempunyai koefisien reliabilitas : 0,6/lebih. Dapat diamati sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,732	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,695	0,6	Reliabel
Insentif	0,685	0,6	Reliabel
KPI	0,648	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,696	0,6	Reliabel

Tabel berikut bisa dikenal bahwa seluruh variabel baik

variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Insentif (X3), KPI (X4) dan Semangat Kerja (X5) adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

3.3 Uji Normalitas

Sistem mendeteksi normalitas ialah dengan memandang sig. asymp pada tabel Kolmogorov-Smirnov jika nilainya > 0,05 karenanya data berdistribusi normal dan apabila skor < 0,05 karenanya data tak berdistribusi normal. Hasil sebagai berikut :

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52806449
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.613

3.4 Uji Multikolinearitas

Dinamakan terdapat persoalan permasalahan Multikolinearitas didalam teladan regresi yaitu dengan memandang poin Varian Inflation Factor (VIF). Poin cutoff yang awam diaplikasikan untuk memperlihatkan adanya Multikolinearitas yakni skor VIF antara 1-10, karenanya memperlihatkan tak adanya gejala Multikolinearitas. Hasil dapat diamati berikut :

No	Indikator	Tolerance	VIF
1	X1	0,964	1,037
2	X2	0,941	1,063
3	X3	0,903	1,108
4	X4	0,885	1,130

Menurut tabel diatas nampak bahwa tiap-tiap variabel memiliki skor VIF antara 1-10 layak dengan ketetapan yang sudah ditentukan. Jadi bisa disimpulkan bahwa tak ada multikolinearitas.

3.5 Uji Autokorelasi

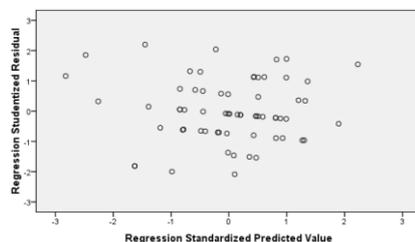
Uji Autokorelasi diaplikasikan guna mengenal ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi bisa dikerjakan Uji Durbin Watson. Pengambilan keputusan apabila angka D-W diantara -2 & +2 : tak ada autokorelasi (Wiratna, 2016:89).

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
0,168	0,028	-0,037	1,578	1,755

Dari tabel diatas Durbin Watson yakni sebesar 1,755. Karena Durbin Watson berada diantara -2 & 2 : tak terjadi autokorelasi.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu metode untuk mengenal ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan mengamati grafik plot antara skor prediksi variabel berhubungan merupakan ZPRED dengan residulnya SRESID. Hasil Uji Heteroskedastisitas bisa diamati pada tabel sebagai berikut :



Gambar diatas nampak spot-spot menyebar acak serta tersebar bagus diatas ataupun < 0 pada sumbu Y. Hal ini bisa disimpulkan bahwa pada substruktur ini tak terjadi Heteroskedastisitas pada figur regresi.

3.7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

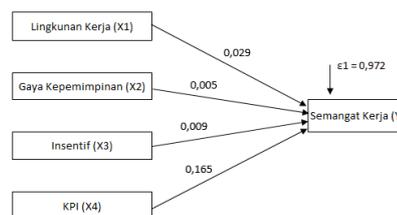
Koefisien Determinasi diaplikasikan guna mengevaluasi seberapa jauh kecakapan variabel independen dalam membeberkan ragam variabel dependen. Koefisien Determinasi (R²) bisa dipandang pada tabel :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.168 ^a	.028	-.037	1.578

Tabel tersebut ditemukan Adjusted R Square -0,037 : koefisien determinasi mendekati angka 0 yang berarti variabel independen berakibat lemah atau tak berakibat kepada variabel dependen.

3.8 Regresi Linier Berganda

R Square 0,028 / 2,8% dan sisanya adalah 97,2%. Sedangkan ϵ_1 adalah $\sqrt{(1-0,028)} = 0,972$. Dan berikut standardized Coefficients Beta untuk mengukur berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel Semangat Kerja (Y).



3.9 Uji Hipotesis

1. Uji t : Uji t yakni pengujian guna menampakkan signifikansi imbas secara individu variabel independen yang ada didalam teladan kepada variabel dependen. Hasil pengujian didasarkan pada alpha (α) = 0,05 dan degree of freedom dengan :

$$T_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,005/2 ; 65-4-1) = (0,025 ; 60) = 2,000$$

Dan hasil dari uji disampaikan berikut :

- a. H1 : Sig. Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja : $0,821 > 0,05$. thitung $0,227 < t_{\text{tabel}} 2,000$. Berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
 - b. H2 : Sig. Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja $0,969 > 0,05$. thitung : $0,039 < t_{\text{tabel}} 2,000$. Artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
 - c. H3 : Sig. Insentif terhadap Semangat Kerja : $0,949 > 0,05$. thitung $0,064 < t_{\text{tabel}} 2,000$. Artinya Insentif tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
 - d. H4 : Sig. KPI terhadap Semangat Kerja : $0,228 > 0,05$. thitung $1,218 < t_{\text{tabel}} 2,000$. Artinya KPI tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
2. **Uji F** : Uji F dilaksanakan guna mengetahui pengaruh dari keseluruhan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Insentif (X3) dan KPI (X4) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Semangat Kerja (Y). Berikut untuk perhitungan Uji F :

$$T_{\text{tabel}} = F (k ; n-k) = (4 ; 65-4) = (4 ; 61) = 2,523$$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,315	4	1,079	0,433	0,784
Residual	149,439	60	2,491		
Total	153,754	64			

Berdasarkan output nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Insentif (X3) dan KPI (X4) terhadap Semangat Kerja (Y). Dengan perhitungan Sig $0,784 > 0,05$ dan thitung $0,433 < t_{\text{tabel}} 2,523$. Dapat disimpulkan bahwa H5 secara simultan tak berimbas terhadap Y atau Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI tak berimbas simultan terhadap Semangat Kerja.

IV. Pembahasan

Sesuai dengan rumusan masalah dalam judul penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*, maka pembahasan yang dapat penulis ambil adalah sebagai berikut :

- 4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja : Menurut hasil penelitian menampilkan yakni Lingkungan Kerja tidak berdampak signifikan terhadap Semangat Kerja. Nilai Sig $0,821 > 0,05$. thitung $0,227 < t_{\text{tabel}} 2,000$. Yakni H1 "Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia

Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*” diterima atau terbukti.

4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja : Menurut hasil penelitian menampilkan yakni Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Nilai Sig 0,969 > 0,05. thitung : 0,039 < ttabel 2,000. Yakni H2 “Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing” diterima atau terbukti

4.3 Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja : Menurut hasil penelitian menampilkan yakni Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Nilai Sig 0,949 > 0,05. thitung 0,064 < ttabel 2,000. Yakni H3 “Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing” diterima atau terbukti.

4.4 Pengaruh Key Performance Indicator (KPI) terhadap Semangat Kerja : Menurut hasil penelitian menampilkan yakni Key Performance Indicator (KPI) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Nilai Sig 0,228 > 0,05. thitung 1,218 < ttabel 2,000. Yakni H4 “Key Performance

Indicator (KPI) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing” diterima atau terbukti.

4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Key Performance Indicator (KPI) terhadap Semangat Kerja : Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Key Performance Indicator (KPI) tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing. Nilai Sig 0,784 > 0,05 dan thitung 0,433 < ttabel 2,523.

V. Kesimpulan dan Saran

Menurut analisa dan hasil analisa yang sudah dibahas sebelumnya, karenanya bisa ditarik rangkuman simpulan sebagai jawaban kepada ke lima keadaan sulit dalam penelitian berikut :

5.1 Kesimpulan :

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, sebab pada saat saya melakukan kuesioner pada masa pandemi dan seluruh karyawan diwajibkan untuk WFH (Work From Home) dengan jadwal satu minggu hanya satu hari hadir ke kantor atau WFO (Work From Office).

2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja sebab pada saat saya melakukan kuesioner pada masa pandemi dan karyawan dengan pemimpin hanya bertemu langsung satu hari dalam satu minggu, selebihnya menggunakan aplikasi untuk berkomunikasi.
3. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, sebab pada saat saya melakukan kuesioner pada masa pandemi, pemberian insentif dari perusahaan semakin berkurang, dikarenakan pendapatan perusahaan semakin menurun.
4. Key Performance Indicator (KPI) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, sebab KPI yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan kerja keras karyawan dalam bekerja.
5. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Key Performance Indicator (KPI) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

5.2 Saran :

Menurut inti rumusan yang diperoleh, karenanya peneliti mengajukan sebagian rekomendasi sebagai berikut:

1. Saran untuk Karyawan :
Harus membiasakan diri untuk melakukannya WFH (Work From Home), menganggap lingkungan kerja dirumah sama dengan lingkungan kerja dikantor dan tetap aktif dalam melaksanakan pekerjaan

agar tercapai target perusahaan yang ada.

2. Saran untuk Perusahaan :
 - a. Perusahaan harus tetap mempertahankan sistem atau gaya kepemimpinan yang ada, meskipun tidak berkomunikasi secara langsung pada saat pandemi. Dan jika bertemu secara langsung merupakan kunci utama untuk lebih memotivasi kepada karyawan untuk meningkatkan target perusahaan yang ada.
 - b. Perusahaan harus tetap memberikan insentif terhadap karyawan jika karyawan tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, meskipun dalam kondisi lapangan adanya penurunan pendapat imbas dari pandemi saat ini.
 - c. Perusahaan harus tetap menghitung ulang untuk penetapan KPI yang ada untuk karyawan, karena sebagian karyawan merasa hasil kerja tidak sebanding dengan KPI yang telah ditetapkan.
3. Saran untuk Peneliti selanjutnya : Penelitian ini diinginkan bisa menjadi wacana baru guna penelitian berikutnya terkait dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, *Key Performance Indicator* (KPI) dan Semangat Kerja sebab belum banyak penelitian yang meneliti akan hal ini. Kedepannya, hasil penelitian ini bisa diwujudkan rujukan atau

acuan bahkan juga dasar penyusunan teori baru bagi peneliti berikutnya yang akan menjalankan penelitian yang terkait dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, *Key Performance Indicator* (KPI) dan Semangat Kerja.

Daftar Pustaka

- Anita, 2015, *Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Ceude Palm Oil*, JOM FISIP Volumen 2, No 2.
- Arum, Widya Wahyuning, 2018, *Implementasi dan Implikasi Key Performance Indicator (KPI) pada Kinerja BRI Syariah KCP Mojokerto Majapahit*, Surabaya.
- Dziziyana, Annisatul, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening Pada Karyawan PT Telkom Akses Surabaya Selatan Divisi Operation Service Helpdesk*, Surabaya.
- Hamid, Nor Hidayah, 2018, *Influence of Military Commanders Leadership Style towards Subordinates's Morale*, Vol.8, No. 6 Pg 1154-1159.
- Hersala, Wilani Resti, 2013, *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Indomo Mulia berdasarkan (KPI)*, Jakarta.
- Himam, Fathul dan Rislisa, 2015, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Key Performance Indicator (KPI) terhadap Komitmen Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan PT.XYZ Yogyakarta*, Jurnal Psikologi Undip Vol. 14, No. 2
- Lubis, Putri Iglina dan Kusumanto, Ismu, 2018, *Penilaian Kerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI)*, jurnal Sains Teknologi dan Industri, Vol. 15, No 2, pp 37-45.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT Rosyda Karya*, Bandung, h 89.
- Purnama, Catur dan Bagus, Jamanie dan Heryono, 2019, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda*, Volumen 7m Nomor 3, 369-379.
- Ramadhan, Faizal, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses*, Surabaya.
- Rawat, Surya Rashmi, 2015, *Impact of Transformational Leadership over Employee Morale and Motivation*, Indian Journal of Science and Technology, Vol 8 (S6), 25-34.
- Rinanda, Rodha, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Kebudayaan Pendidikan dan Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA)*, Bandung.
- Siom, Firston, 2020, *Analisis Key Performance Indikator (studi kasus pada PT Asgility)*, Majalah Ilmiah Baharian, Jogja
- Syafira, Diana dan Nazwita dan Rismawati, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap*

*Semangat Kerja Pegawai,
Bekasi.*

Widiantari, 2015, *Pengaruh
Kepemimpinan dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Semangat Kerja Pegawai
Puskesmas Sidomulyo
Pekanbaru, Jom Fekon, Vol 2,
No 1.*

Worrdailmi, Elanjati, 2012,
*Perancangan Key Performance
Indicators (KPI) Sebagai Dasar
Alat Pengukuran Kinerja
Menggunakan Metode
Performance Prism, Surakarta.*