

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BANK HSBC INDONESIA SURABAYA

Oleh :

MUNIRJA CANDRA PAPUTUNGAN

candra.p595@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2018

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja serta dampaknya kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap semangat kerja kerja, pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 150 orang merupakan karyawan PT. Bank HSBC Surabaya dengan sampel sejumlah 60 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner. Sementara analisa data dilakukan dengan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh langsung dan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh tidak langsung menggunakan SPSS 21.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,674, dan variabel motivasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,487. Semangat kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,512 terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian jika lingkungan kerja melalui semangat kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 1,087. Sedangkan motivasi jika melalui semangat kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 1,005. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,617 pada variabel terikat semangat kerja, berarti persentase pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja sebesar 61,7%. Koefisien determinan sebesar 0,850 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, motivasi dan semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi, semangat kerja dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi dalam semua faktor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Oleh karena itu saat ini dan dimasa yang akan datang kegiatan ekonomian tidak akan terlepas dari dunia perbankan, dalam hal menjalankan aktivitas keuangan, baik perorangan maupun lembaga baik sosial ataupun perusahaan. Perbankan telah memasuki persaingan berskala global, merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dan ditangani oleh PT. Bank HSBC Surabaya Indonesian untuk memberikan kontribusi dalam pembangunan bangsa melalui pemberdayaan ekonomi masyarakat.

PT Bank HSBC Indonesia menawarkan beragam produk dan layanan di bidang komersial, korporasi, perbankan ritel dan *wealth management*. Jaringan domestik PT Bank HSBC Indonesia yang luas dan jaringan global Grup HSBC memungkinkan PT Bank HSBC Indonesia mendukung para nasabah dengan solusi keuangan tepat baik di Indonesia maupun di berbagai negara tempat HSBC Group beroperasi.

Pada tanggal 17 April 2017, Grup HSBC telah menggabungkan operasi Kantor Cabang Bank Asing HSBC di Indonesia dengan PT Bank HSBC Indonesia dan menjadi PT Bank HSBC Indonesia. Ini adalah salah satu tonggak sejarah penting bagi sejarah HSBC Group di Indonesia. Bank yang terintegrasi ini memungkinkan HSBC memperluas proposisi perbankannya, sekaligus berkontribusi lebih bagi perekonomian Indonesia dengan menghubungkan nasabah ke berbagai peluang melalui kapabilitas dan kehadiran geografis yang meluas di Indonesia.

Di perusahaan inilah aktivitas karyawan diharapkan mampu berperan mewujudkan keberhasilan dalam pendistribusian, manajemen serta mampu mengatasi permasalahan yang ada. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan ini sangat dipengaruhi kinerja karyawan yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan akan selalu

berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Menurut Sedarmayanti (2013:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan Nitisemito (2013:183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan motivasi kerja melalui semangat kerja.

Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Pada PT. Bank HSBC Indonesia masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan semangat kerja, dimana apa yang dianggap penting bagi karyawan belum tentu penting bagi karyawan lain. Bila karyawan termotivasi, mereka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan, PT. Bank HSBC Indonesia memberikan keahlian dan keterampilan guna meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan

profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi (McCarthy,2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Sedangkan semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.(Hariyanti, 2015:155). Hasibuan (2016:94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Syukria (2014:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat, dan perusahaan. Bagi individu, kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau

tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dikerjakan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan motivasi, prestasi kerja, pada karyawannya. Dengan adanya motivasi dan prestasi kerja yang baik sudah seharusnya menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik Untuk melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BANK HSBC INDONESIA SURABAYA.**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia?

5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening PT. Bank HSBC Indonesia?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank HSBC Indonesia?

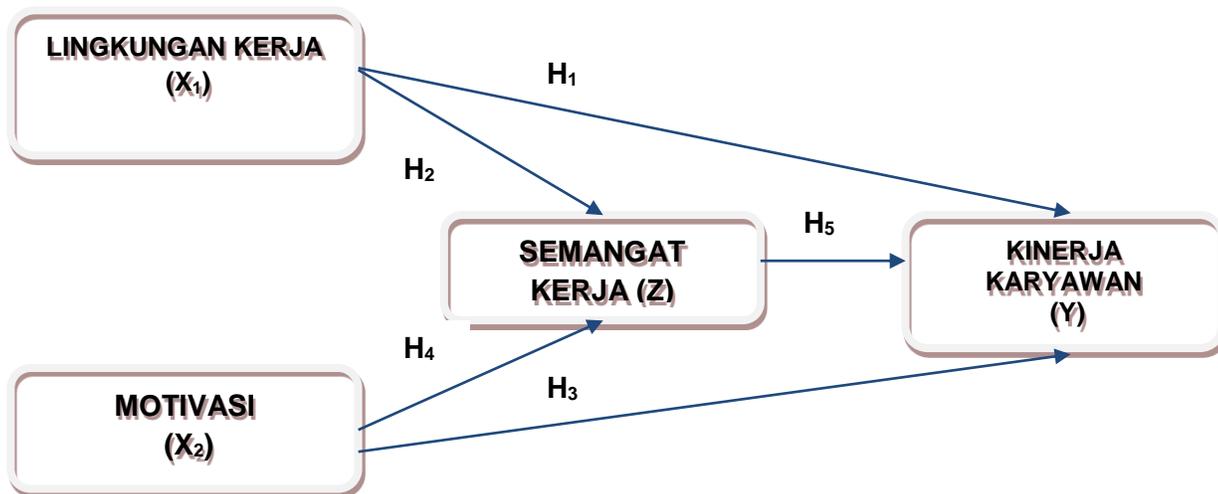
TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening PT. Bank HSBC Indonesia

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank HSBC Indonesia

PEMBAHASAN



HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia.
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia.
- H₃ : Ada Pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia.
- H₄ : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia.

- H₅ : Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia.
- H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening PT. Bank HSBC Indonesia
- H₇ : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank HSBC Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT. Bank HSBC Indonesia di bagian umum, teller, cso, ao, maintenance, drever, kurir dan kasana teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang diambil dari tingkat kesalahan 10% dari jumlah populasi sebanyak 150 orang. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin *umar dalam Sani dan Maharani (2013:181)*

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2012:220). Variabel ini juga disebut variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2012:220). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu yang terdiri dari :

- a. Lingkungan kerja X₁

Lingkungan kerja X₂ adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012) adalah:

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

b. Motivasi

Motivasi kerja PT. Bank HSBC Indonesia merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan harga diri. Indikator motivasi kerja menurut Maslow yaitu:

1. kebutuhan fisik dan biologis
2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan keamanan
4. kebutuhan sosial
5. kebutuhan akan penghargaan

c. Semangat Kerja (Z)

Semangat kerja (Z) adalah Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun indikator semangat kerja Menurut Moekijat (2012:136) adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kerjasama, suatu sikap yang dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

3. Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.
4. Disiplin kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang mengabdikan diri dalam perusahaan itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2012:233). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2014:59). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan PT. Bnak HSBC Indonesia adalah tingkat hasil kerja dalam pencapaian persyaratan pekerja yang diberikan. Menurut Hasibuan (2012:105) menemukan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu:

1. Ketelitian hasil kerja
2. Hasil kerja yang dihasilkan
3. Kehadiran
4. Peraturan perusahaan
5. Kecepatan waktu kerja

HASIL PENELITIAN Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X₁)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| X1.1 | 22.47 | 14.084 | .829 | .945 | Valid |
| X1.2 | 22.58 | 14.281 | .779 | .950 | Valid |
| X1.3 | 22.58 | 13.603 | .885 | .938 | Valid |
| X1.4 | 22.73 | 12.673 | .904 | .937 | Valid |
| X1.5 | 22.47 | 14.084 | .829 | .945 | Valid |
| X1.6 | 22.58 | 13.603 | .885 | .938 | Valid |

Sumber: Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 4.10 bahwa semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{tabel} = 0,254$ (Lampiran 10 Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

a. Variabel Motivasi (X₂)

Item pernyataan dari variabel motivasi terdiri dari 6 (enam) item pernyataan dan hasilnya adalah :

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| X2.1 | 22.98 | 8.729 | .700 | .868 | Valid |
| X2.2 | 23.00 | 8.847 | .739 | .865 | Valid |
| X2.3 | 23.02 | 8.322 | .692 | .868 | Valid |
| X2.4 | 23.27 | 8.267 | .673 | .871 | Valid |
| X2.5 | 23.38 | 6.952 | .756 | .865 | Valid |
| X2.6 | 23.27 | 8.301 | .728 | .862 | Valid |

Sumber: Lammpiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 4.11 bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{\text{tabel}} = 0,254$ (Lampiran 10 Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

b. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item pernyataan dari variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 (enam) item pernyataan dan hasilnya adalah :

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| Y1 | 22.40 | 9.837 | .708 | .852 | Valid |
| Y2 | 22.55 | 10.455 | .487 | .884 | Valid |
| Y3 | 22.40 | 9.837 | .708 | .852 | Valid |
| Y4 | 22.50 | 9.169 | .721 | .847 | Valid |
| Y5 | 22.50 | 8.797 | .787 | .835 | Valid |
| Y6 | 22.65 | 8.503 | .710 | .852 | Valid |

Sumber: Lampiran *Output SPSS*

Seperti yang terlihat pada tabel 4.12 bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{\text{tabel}} = 0,254$ (Lampiran 10 Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Z)

| Item-Total Statistics | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
| Z1 | 23.23 | 5.911 | .529 | .883 | Valid |
| Z2 | 23.25 | 5.479 | .619 | .870 | Valid |
| Z3 | 23.10 | 5.719 | .743 | .851 | Valid |
| Z4 | 23.15 | 5.519 | .793 | .842 | Valid |
| Z5 | 23.33 | 5.209 | .674 | .862 | Valid |
| Z6 | 23.27 | 5.216 | .813 | .836 | Valid |

Sumber: Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 4.13 bahwa semua item pernyataan pada variabel semangat kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{tabel} = 0,254$ (Lampiran 10 Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha cronbach's | Keterangan |
|----------------------------|------------------|------------|
| Lingkungan kerja (X_1) | 0.952 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | 0.886 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0.876 | Reliabel |
| Semangat Kerja (Z) | 0.879 | Reliabel |

Seperti yang terlihat pada tabel 4.14 di atas bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan dan semangat kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach's* melebihi 0,60 sehingga ke empat variabel tersebut adalah *reliable*.

Tabel 4.15
Uji Normalitas Semangat Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.75745922 |
| | Absolute | .213 |
| Most Extreme Differences | Positive | .147 |
| | Negative | -.213 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.649 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .321 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran *Output* SPSS 21

Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat diketahui untuk variabel semangat kerja nilai kolmogorov smirnov yang nampak sebesar 1,649 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,321 lebih dari 0,05 dan tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan berdistribusi normal.

Tabel 4.16
Uji Normalitas Kinerja karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.41144242 |
| | Absolute | .133 |
| Most Extreme Differences | Positive | .123 |
| | Negative | -.133 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.033 |

| | |
|------------------------|------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .236 |
|------------------------|------|

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran *Output* SPSS 21

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui untuk variabel kinerja karyawan nilai kolmogorov smirnov sebesar 1,033 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,236 lebih dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan berdistribusi normal.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel independen, maka mengakibatkan semakin tinggi pula variabel dependen yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,861 dengan taraf signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,819 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 14.803 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap semangat kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 3.847 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,644 dengan taraf signifikansi sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,674 sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebesar 1,087. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dengan melalui variabel semangat kerja dari pada tanpa menggunakan variabel semangat kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,487 sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja adalah sebesar 1,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dengan melalui variabel semangat kerja. Penelitian ini juga menunjukkan mengenai pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,674 dan pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,29. Berdasarkan hal tersebut maka, pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya ($0,674 > 0,29$). Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,487 dan pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,25. Berdasarkan hal tersebut maka, pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung ($0,487 > 0,25$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank HSBC Surabaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Surabaya. Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan baik, nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan lebih produktif dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank HSBC Surabaya. Apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan baik, maka semangat kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan rendah maka semangat kerja karyawan tidak akan tercipta pada diri karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Surabaya. Apabila motivasi kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank HSBC Surabaya. Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun pada diri karyawan.
5. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Surabaya. Apabila semangat kerja yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila semangat kerja yang diberikan kepada karyawan

rendah, maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak tercipta semangat kerja pada karyawan.

6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila melalui semangat kerja sebagai variabel interveving pada PT.Bank HSBC Surabaya.
7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT.Bank HSBC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis jalur, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, apabila melalui semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila lingkungan kerja semakin baik dan motivasi juga semakin baik serta diiringi dengan semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Lingkungan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan melewati semangat kerja sebagai variabel intervening.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening maka beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya memberi dukungan dan dorongan yang lebih kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh bagian masing-masing bagian di lingkungan kerja guna menciptakan hubungan kerjasama yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan .
2. Pemimpin diharapkan agar selalu memberikan masukan atau berdialog untuk serta memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Pemimpin sebaiknya tidak hanya memberikan target pencapaian namun juga ikut serta dalam mendampingi dalam jalannya proses pencapaian target untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang lebih maksimal.
4. Diharapkan perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dalam pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan.
5. Diharapkan perusahaan serius akan Penerapan sistem ketepatan dan kecepatan kinerja karyawan yang dapat menjadi tolak ukur keseriusan karyawan dan faktor internal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2013), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Alex S. Nitisemito, 2014. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bartram, Timothy and Gian Casimir. 2013. *The Relationship Between Leadership and Follower In-role Performance and Satisfaction with the Leader (The Mediating effects of empowerment and trust in the leader)*. Australia: La Trobe University.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : erlangga.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatera.
- Ghozali, I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Kuswandi, Indonesia (2012), *The models used in the empirical study of leadership kyai in Madura ethnic in line with the more modern environment changes*.
- Malayu S.P. Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardiana. 2013. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Moekijat, (2014). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Lingkungan kerja Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2013). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Nugraha, Firnawan Ajie. 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pad Perusahaan Tekstil PT. Kosoema Nanda Putra Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho Adi M, 2013. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai variabel Intervening(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana Semarang)*.
- Nurmansyah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Hal. 260. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pratiwi Yuni Suwesty, 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPEF Edisi VIII
- Saefullah, Kurniawan. 2013. *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisitioner dan Analisis Data)*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sedarmayati, 2014. *Metodelogi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya

Simanjuntak, Payaman J. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Penmotivasi*, cetakan ke 22, Alfabeta,cv, Bandung

Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suwatno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta

www.about.hsbc.co.id/id-id/hsbc-in-indonesia