

## **Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau**

**Suparjono**

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia

**ABSTRACT :** Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Biro Administasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang berkedudukan di Gedung Rektorat UIN Sultan Syarif Kasim Riau JL.H.R. Subrantas No. 155 Tampan-Pekanbaru, yang berlangsung dari bulan Januari sampai dengan Maret 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Perumusan masalah yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan manakah faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Hipotesis yang penulis kemukakan pada penelitian ini adalah: diduga insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau adalah faktor insentif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan jumlah sampel adalah 54 orang responden.

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas terdiri dari insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja ( $Y$ ).

Secara bersama-sama, insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Terbukti dari hasil perhitungan F-hitung = 40,107 lebih besar dari F-tabel = 3,17 dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil pengujian secara parsial diperoleh t-hitung masing-masing variabel  $X_1 = 8,861$  dan  $X_2 = 2,578$  yang lebih besar dari t-tabel = 1,6752, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Nilai t-hitung variabel  $X_1$  lebih besar dari  $X_2$  menunjukkan bahwa faktor insentif mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan faktor lingkungan kerja.

**Keywords:** Insentif, Semangat Kerja, Lingkungan kerja

Email Address: [suparjono@gmail.com](mailto:suparjono@gmail.com)

## **I. Pendahuluan**

Seiring dengan dilaksanakannya reformasi birokrasi oleh pemerintah, maka pada saat ini pemerintah menuntut kinerja yang lebih baik dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan akhir dari usaha-usaha Pemerintah tersebut tentunya adalah untuk memperbaiki pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Pegawai atau karyawan adalah salah satu aset utama yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan dimana peranannya cukup signifikan didalam mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini disebabkan Pegawai adalah sebagai subjek atau pelaku dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi, sehingga reformasi birokrasi akan sukses apabila seluruh pegawai mendukung dengan menunjukkan kinerja yang baik dan selalu bersemangat didalam bekerja.

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sebuah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dapat terwujud apabila didalam pelaksanaannya terdapat semangat kerja yang tinggi dari para pegawai. Insentif dan lingkungan kerja adalah termasuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Untuk menghadapi tantangan kerja yang semakin berat tentunya dibutuhkan motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satunya dengan pemberian insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memicu semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain insentif, faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Apabila sebuah lingkungan kerja itu tidak nyaman seperti bau, bising, tentunya hal tersebut akan membuat para pegawai tidak konsentrasi didalam bekerja, bahkan juga akan menyebabkan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Indikasi tidak adanya semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dapat dilihat dari tingginya absensi ketidakhadiran (alpa). Selain dari data absensi, tidak adanya semangat kerja pegawai juga dapat hal-hal sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang tidak berada ditempat pada saat jam pelayanan, sehingga sering mengecewakan orang-orang yang akan diberikan layanan.
2. Penyelesaian pekerjaan yang terlambat, karena tidak optimalnya pemanfaatan waktu jam kerja dimana pegawai banyak yang mengobrol atau melakukan pekerjaan yang lain.
3. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan.

### **Rumusan Masalah**

- (1). Bagaimanakah insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?
- (2). Faktor manakah yang paling dominan diantara insentif dan lingkungan kerja didalam mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Biro Administasi

Umum Universitas Islam Negeri  
(UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?

### **Tujuan Penelitian**

- (1). Untuk menganalisis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
- (2). Untuk mengetahui faktor yang paling dominan diantara insentif dan lingkungan kerja didalam mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.

### **Kegunaan Penelitian**

- (1). Peneliti dapat lebih memahami dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai
- (2). Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau sebagai pembuat kebijakan dan pengambil keputusan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai.
- (3). Secara teoritis hasil penelitian ini menguji aplikasi teori, manajemen sumber daya manusia yang berkaitan semangat kerja pegawai dilingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN).

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan dengan pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada para pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2001:117)** mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sedangkan menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2002:89)** mengatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (instansi).

Menurut **T. Hani Handoko (2002:77)** mengemukakan bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih

tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi seorang pegawai. Dimana pada prinsipnya insentif menguntungkan kedua belah pihak. Organisasi mengharapkan adanya kekuatan dan semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi para pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

#### **Jenis-jenis Insentif**

Pemberian insentif sebagai alat motivasi pada akhirnya akan berdampak kepada semangat kerja pegawai merupakan usaha dari pimpinan untuk menggerakkan dan mengerahkan kinerja pegawai semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (1996:99)** insentif terdiri dari :

- a. Material Insentif  
Adalah alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, memberikan kebutuhan yang bersifat ekonomis.
- b. Non Material Insentif  
Adalah alat motivasi yang diberikan berupa barang-barang atau benda yang tak ternilai hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.
- c. Kombinasi Material dan Non Material  
Adalah alat motivasi yang diberikan itu berupa material (uang atau barang) dan non material (medali dan piagam penghargaan).

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut **Alex S. Nitisemito (1996:193)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (**Sedarmayanti, 1996:5**)

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, baik dari segi fasilitas fisik maupun dari letak lokasi tempat kerja akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan serta tingkat absensi dan *labour turn over* meningkat (**Simamora, 1995:6**).

Menurut **Gerry Dessler (1998:311)** kondisi kerja yang tidak aman merupakan alasan utama penyebab kecelakaan, dimana kondisi tersebut adalah peralatan perlindungan yang kurang memadai, peralatan rusak, gedung yang sumpek, penerangan yang tidak memadai, ventilasi yang tidak memadai, tidak cukupnya penggantian udara dan suara bising yang dapat merusak pendengaran.

Kondisi fisik tempat kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan, buruknya kondisi fisik tempat kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, kondisi fisik tempat kerja yang dimaksud adalah suasana tempat kerja para karyawan melaksanakan pekerjaannya (**Kusriyanto, 1995:122**).

Menurut **Edwin B. Filippo (1995: 6)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik:

- a. Pewarnaan  
Pewarnaan yang baik adakan

- mempengaruhi jiwa tenaga kerja, untuk itu setiap organisasi harus dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan.
- b. Kebersihan  
Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri pegawai, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan.
- c. Pertukaran Udara  
Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari para pegawai, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.
- d. Penerangan  
Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Musik  
Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan, yakni akan dapat menimbulkan suasana gembira apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula mengurangi perasaan lelah dan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.
- f. Bau  
Bau merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan sehingga akan

berpengaruh terhadap hasil kerja yang mereka lakukan.

- g. Keamanan  
Perlindungan yang diberikan pada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tenang akan lebih diutamakan dari pada efisiensi pekerjaan itu sendiri, jika dilihat dari sudut pandang pekerja.
- h. Kebisingan  
Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan pekerjaan.

### Semangat Kerja

Semangat (jiwa) pada sebuah kelompok merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi. Menurut **Tohardi (2002:427)** semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut **Hadi (1998:160)** semangat kerja adalah sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mempertimbangkan hasil kerja.

Apabila pekerja merasa senang, optimis, mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah satu sama lain, maka mereka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila mereka tampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah, dan suka pesimis, maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah

**(Moekijat, 1999:15).**

Semangat kerja karyawan erat kaitannya dengan sikap mereka terhadap pekerjaan, terhadap kelompoknya, dan juga terhadap manajemennya. Untuk itu dalam membahas semangat kerja pegawai harus dilihat dari berbagai aspek dan keperluan karyawan. Semangat kerja yang baik dapat diketahui dari berbagai segi berikut **(Wursanto, 1998:150)**:

- a. Disiplin kerja yang tinggi
- b. Antusias kerja
- c. Hubungan kerja yang harmonis
- d. Loyalitas yang tinggi dari karyawan
- e. Terpenuhinya kebutuhan fisik ataupun kebutuhan psikologis
- f. Kreatifitas dan Inisiatif yang tinggi

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan teori dan hasil riset terdahulu yang dikemukakan diatas maka penulis dapat merumuskan kerangka pemikiran bahwa alur pemikiran dalam penulisan ini yaitu dimulai dengan mengidentifikasi pengertian . Menurut pendapat dari **Nitisebito (1999:109)** Insentif dan lingkungan kerja adalah termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, oleh karena itu sudah seharusnya seorang pimpinan memberikan perhatian terhadap masalah insentif dan lingkungan kerja di organisasi yang dipimpinnya, karena hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

### **Hipotesis**

- (1). Diduga faktor insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
- (2). Diduga faktor insentif lebih dominan mempengaruhi semangat

kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?

## **II. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode deskriptif analisis dimana penelitian mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dan pengumpulan data melalui kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Umum Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang berjumlah 117 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mencandran populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus **Slovin (Umar, 2004:108)**.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur *stratified sampling* yakni proses pengambilan sampel pemilihan sampel dengan cara stratified atau dibentuk strata tingkatan atau kelompok **(Istijanto, 2006:116)**. Sehingga dari total populasi sebanyak 117 orang diambil sampel sebanyak 54 orang.

### **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung oleh penulis, Sedangkan data sekunder

diperoleh dengan meminjam arsip-arsip atau dokumen-dokumen kepegawaian.

### Teknik Analisa Data

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antar variabel bebas pertama ( $X_1$ ) yakni insentif, variabel bebas kedua ( $X_2$ ) lingkungan kerja serta variabel terikat ( $Y$ ) yakni semangat kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

Dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\text{Model Regresi I : } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i$$

Keterangan:

Y	: Variabel Semangat Kerja
$X_1$	: Variabel Insentif
$\beta_0$	: Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	: Koefisien regresi linier berganda
$\varepsilon_i$	: Error/Kesalahan
$\beta_0$	: Nilai Y, apabila $X_1$ dan $X_2 = 0$
$\beta_1$	: Besarnya kenaikan/ Penurunan Y dalam satuan, Jika $X_1$ naik/turun satu satuan dan $X_2$ konstan
$\beta_2$	: Besarnya kenaikan/ Penurunan Y dalam satuan, Jika $X_2$ naik/turun satu satuan dan $X_1$ konstan

### III. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pembuktian hipotesis secara simultan digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama yaitu insentif dan lingkungan kerja

terhadap variabel terikatnya dalam hal ini adalah semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 15 diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,436 + 0,385 X_1 + 0,208 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai  $\beta_0 = 1,436$  merupakan konstanta yang apabila nilai seluruh variabel dianggap nol, maka nilai pengaruh semangat kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,473 satuan.
2. Koefisien regresi variabel insentif ( $X_1$ ) = 0,385 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel insentif terhadap semangat kerja pegawai. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Artinya dengan adanya kenaikan satu satuan variabel insentif maka semangat kerja pegawai akan naik sebesar 0,385 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (ceteris paribus).
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0,208 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Artinya dengan adanya kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan naik sebesar 0,208 kali dengan anggapan faktor yang lain konstan (ceteris paribus).

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 15 juga diperoleh angka koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yang diperoleh dari

kelipatan (R) adalah sebesar 0,611 menunjukkan bahwa 61,1% semangat kerja pegawai (Y) bisa diterangkan dengan variabel insentif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya ( $100\% - 61,1\% = 38,9\%$ ) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk membuktikan hipotesis secara keseluruhan apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan uji-F, dengan ketentuan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dapat diterima. Hal ini terbukti nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ .

Dari perhitungan aplikasi SPSS diperoleh  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 40,107 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $\alpha 0,05 = 3,17$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $40,107 > 3,17$ ).

## 2. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji-t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau

sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu semangat kerja pegawai dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Maka berdasarkan kepada hasil perhitungan program SPSS versi 15 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas yang diteliti.

1. Untuk variabel  $X_1$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,6752$ , nilai  $t_{hitung} = 8,861$  dengan tingkat signifikan 0,000.
2. Untuk variabel  $X_2$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,6752$ , nilai  $t_{hitung} = 2,578$  dengan tingkat signifikan 0,013

Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha = 0,05\%$  dan dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n - k$  yaitu  $1 = 54 - 2 - 1 = 51$ .

Pada  $t_{tabel}$  diperoleh diperolehnya adalah sebesar 1,6752. Hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah:

1. Variabel  $X_1$  (Insentif)  $8,861 > 1,6752$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (dengan signifikan sebesar 0,000).
2. Variabel  $X_2$  (lingkungan kerja)  $2,578 > 1,6752$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (dengan signifikan sebesar 0,013).

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel di atas yaitu Variabel  $X_1$  dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap



semangat kerja pegawai, karena t-hitung dari kedua variabel tersebut lebih besar dari t-tabelnya.

Selanjutnya dari kedua variabel bebas yang diteliti, Variabel  $X_1$  (insentif) mempunyai pengaruh yang paling dominan, hal ini dibuktikan dengan sebesar 8,861 dalam menerangkan variabel terikatnya (Y) yaitu semangat kerja pegawai karena memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) sebesar 2,578.

#### IV. Kesimpulan

##### Kesimpulan

- (1). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka telah terbukti bahwa variabel Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Berdasarkan tanggapan responden tentang Variabel pertama yaitu Insentif, responden merasa insentif yang mereka terima belum memadai bagi para pegawai, Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi kerja yang dicapai oleh para pegawai, pemberian insentif tidak tepat waktu serta tidak adanya kepuasan kerja pegawai atas pemberitan insentif, sehingga insentif yang telah diberikan selama ini belum mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.
- (2). Variabel kedua yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan

Syarif Kasim Riau adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja, diperoleh hasil bahwa responden merasa lingkungan kerja pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau masih kurang nyaman, kondisi keamanan masih kurang memadai, sehingga lingkungan kerja yang dirasakan pada saat ini belum mampu memberikan semangat kerja yang maksimal.

##### Saran

Adapun saran-saran yang penulis kemukakan kepada Para Pimpinan UIN Sultan Syarif Kasim Riau terkait penelitian berkaitan dengan variabel Insentif, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai, diharapkan kepada Pimpinan/Pembuat kebijakan pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau memperhatikan dan memahami bahwa faktor insentif dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Misalnya dengan melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai secara berkala khususnya berkaitan dengan faktor insentif dan lingkungan kerja.
2. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah perlunya pimpinan pimpinan UIN Sultan Syarif Kasim Riau agar selalu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dimana didalamnya tercipta hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai serta antara pegawai dengan atasan.

**Daftar Pustaka**

Pustaka, Jakarta

- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo. Jakarta
- Filippo, Edwin. B. 1995. *Personel Manajemen*. Jilid kedua, Edisi Keenam, Cetakan Keempat, Jakarta
- Freemont, E. Kast dan James .E Rosenzweig, Handoko, T. Hani. 1998. *Organisasi dan Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustin Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. 1998. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara*. Jaya Sakti, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Koontz, Harold., Cyreill O' Donel dan Heinz Weihrich, *Manajemen Terjemahan Antarikso*. Erlangga, Jakarta
- Kusnoto, Hendra. 2001. *The World's Best Management Practice*. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Kusriyanto, Bambang. 1995. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Binaman Pressindo, Jakarta
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moekijat. 1999. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*. Pioner Jaya, Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta
- Robbin, Stehpen. 2003. *Prilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sudjana. 1991. *Metode Statistik*. Edisi Kelima, Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sutanto, Eddy Madiono dan Setiawan, Budhi. *Dalam Jurnal Manajemen*

*dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 2,  
Edisi September 2000, diterbitkan  
oleh Fakultas Ekonomi Universitas  
Kristen Petra

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman  
Praktis Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. CV. Mandar Maju,  
Bandung

Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian  
Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT.

Raja Grafindo, Jakarta

Wursanto. 1998. *Dasar-Dasar  
Manajemen*, Pustaka Dian, Jakarta

Widawati, Anik Sri.dalam *Jurnal Ilmiah  
Perusahaan*, Vol. 2 No. 2, Edisi  
September 2006, Diterbitkan Oleh  
STMIK AMIKOM