

PENGARUH UPAH, KERJASAMA ANTAR KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT. OSKSA ART STUDIO BANTUL YOGYAKARTA

Fanita Achmad
Utik Bidayati
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the effect of wages, cooperation among employees and work environment on morale at the Art Studio PT.Oksa either partially or in unison. Population in this study were all employees of PT. Oksa Art Studio Bantul, Yogyakarta. The sampling technique using the method of Non-Probability Sampling, then used purposive sampling. Characteristics of the sampled respondents are employees working in PT. Art Studio Oksa aged 17 years and over. The data was collected by distributing questionnaires to a sample which numbered 70 people. Result showed that the variable wages and work environment partially having a significant effect on morale, while the variable partial cooperation among the employees had no significant effect on morale. The wages, cooperation among employees and work environment simultaneously have significant impact on morale at PT.Oksa Art Studio.

Keywords : Wages, Cooperation among employees, Employess and the Working Environment Morale.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari perusahaan yang sangat berperan penting karena berfungsi sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan dan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang

tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pengelolaan manajemen berhubungan dengan usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya, sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi manajemen adalah rangkaian kajian penataan kerja, pengaturan kerja, penyusunan dan pembagian kerja dan usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan itu. Manajer menghendaki perusahaan yang dipimpinya mampu menghasilkan produk yang optimal guna memenuhi kebutuhan konsumen.

Dalam ilmu manajemen dikenal beberapa sumber yang dikelola oleh perusahaan antara lain: manusia, dana, bahan baku, mesin-mesin (tenaga kerja), dan teknologi. Manajer pada semua tingkat dan segala jenis perusahaan mempunyai tugas pokok merancang dan mempertahankan lingkungan, dimana orang-orang yang bekerja bersama dalam kelompok, dapat mencapai misi-misi dan tujuan yang telah ditentukan.

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pemberian upah yang layak sehingga pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif. Hal ini karena tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Namun tidak semua perusahaan mampu memberikan upah yang layak, kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan. Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling menguntungkan, dan beritikad baik. Karena adanya upah yang sesuai, maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras. Hal ini disebabkan karena upah yang diterima dapat memuaskan dan memberi semangat kerja. Timbulnya kepuasan dan semangat kerja, karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Upah diberikan untuk memelihara semangat (moral) karyawan dan kesejahteraan karyawan. Masalah kesejahteraan karyawan, akhir-akhir ini banyak mendapat perhatian di berbagai organisasi, terutama dipengaruhi oleh semakin berkembangnya organisasi-organisasi buruh di samping perhatian pemerintah yang semakin meningkat terhadap persoalan kesejahteraan karyawan dan persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi yang demikian pimpinan

perusahaan akhirnya merasa khawatir terhadap tingkah laku para karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan berusaha memberikan apa yang dirasa perlu untuk para pekerja, agar mereka tidak membentuk organisasi buruh.

Berbagai upaya dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. (Larasaty, 2005: 17).

Selanjutnya perusahaan akan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya yaitu: sumber daya finansial, fisik, manusia serta kemampuan tehnologis dan sistem. Efektifitas manajer dalam melakukan pengelolaan terhadap berbagai tipe sumber daya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Semangat kerja atau moril seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam mengelola tenaga kerja. Semangat kerja merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi, komunikasi, dan lainnya), kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja, dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan dan

upah (Nitisemito, 2002: 67). Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan dalam manajemen yang penting, ini merupakan kemampuan untuk memimpin secara efektif. Melalui fungsi memimpin, para manajer akan membantu individu - individu memuaskan kebutuhannya dan menggunakan potensi diri serta pada waktu yang sama memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Upah

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut: "Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja". Sedangkan menurut (Mardjono, 2003: 247) Upah adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat upah yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup. Sedangkan perhitungan besarnya upah atau gaji yaitu antara lain upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, menurut senioritas, upah menurut kebutuhan.

Kerjasama Antar Karyawan

Kerja sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. <http://indosdm.com/kamus-kompetensi-kerjasama->

team-work. Indikator Prilaku : Tidak mau bekerjasama (*uncooperative*), Netral, Bekerjasama, Mengungkapkan harapan yang positif, Menghargai masukan, Memberikan dorongan, Membangun semangat kelompok.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) dikutip dalam Susilowati (2005: 28) yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Supardi (1993) dikutip dalam Susilowati (2005: 28) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan kesan kerasan atau betah dan lain sebagainya. Lebih lanjut Gondokusumo (1980) dikutip dalam Rizal (2005: 10) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu : lingkungan yang konkrit dan abstrak yang meliputi dan mengelilingi kerja karyawan. Faktor – faktor yang termasuk lingkungan kerja yaitu antara lain lingkungan alat kerja, lingkungan perlengkapan kerja.

Semangat Kerja

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih 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, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Sedangkan Siswanto (2000: 35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan

psikologis seseorang. Menurut Nitisemito (2002: 56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Menurut Sugiyono (Utomo, 2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu Disiplin yang tinggi, Kualitas untuk bertahan, Kekuatan untuk melawan frustrasi, Semangat berkelompok.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Sumartana tahun 2000 dengan judul “ Hubungan antara upah, kerja sama antar karyawan dan kondisi tempat kerja dengan semangat kerja karyawan di Yayasan Dian Desa Yogyakarta. Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan IKIP Yogyakarta. Dalam penelitian ini jumlah populasi di Yayasan Dian Desa Yogyakarta ada 100 orang yang tersebar di 12 seksi. Sampel yang digunakan yaitu salah satu seksi yang diambil datanya yaitu bagian seksi bengkel. Yang artinya seluruh karyawan bengkel. Jumlah personel di seksi bengkel sebanyak 30 orang yang terdiri dari 27 karyawan yang berkaitan langsung dengan proses produksi, dan sisanya merupakan staf pimpinan. Dengan demikian sampel sebanyak 27 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Metode analisis yang digunakan korelasi *product moment*, uji normalitas, uji linieritas, pengujian validitas, dan pengujian reliabilitas instrument. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa :1) terdapat hubungan yang positif antara upah dengan semangat kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,710. Berarti hipotesis penelitian diterima. 2) terdapat hubungan yang positif antara kerja sama antarkaryawan dengan semangat kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,488. Berarti hipotesis penelitian diterima. 3) terdapat hubungan yang positif antara kondisi tempat kerja dengan semangat kerja, dengan

koefisien korelasi sebesar 0,411. Berarti hipotesis penelitian diterima. 4) terdapat hubungan yang positif antara upah, kerja sama antarkaryawan, dan kondisi tempat kerja secara bersama – sama dengan semangat kerja, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,786. Berarti hipotesis penelitian diterima. 5) secara bersama – sama, sumbangan efektif yang diberikan oleh upah, kerja sama antar karyawan dan kondisi tempat kerja sebesar 61,775%. Adapun apabila diperinci besar sumbangan efektif upah terhadap semangat kerja adalah 40,739%, sumbangan efektif kerja sama antarkaryawan terhadap semangat kerja sebesar 8,436% dan sumbangan efektif kondisi tempat kerja terhadap semangat kerja sebesar 12,601%. Sedangkan sumbangan relatif upah terhadap semangat kerja yaitu 65,947%, sumbangan relatif kerja sama antar karyawan terhadap semangat kerja adalah 13,656%, dan sumbangan relatif kondisi kerja terhadap semangat kerja adalah 20,398%. 6) karyawan seksi bengkel Yayasan Dian Desa Yogyakarta telah mempunyai semangat kerja yang cukup tinggi.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008: 80)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta yang berjumlah 70 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi itu. Kesimpulan yang dipelajari dari sampel akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2008: 80) dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Teknik penarikan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dari metode *non probability sampling* kemudian digunakan *purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono, 2008: 85). Karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta yang berjumlah 70 orang karyawan dibagian produksi, packing dan dibagian staf (kantor).

Metode Pengumpulan Data

Teknik yang menggunakan angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut, dalam hal ini adalah karyawan PT.Oksa Studio Art yang berada di Bantul Yogyakarta. Jawaban responden tentang persepsi diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima kategori tanggapan, skala Likert yang digunakan dalam pengukuran data adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Skala Likert Skor Jawaban Persepsi Responden

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2004: 133)

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas, dimana variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (X) meliputi:

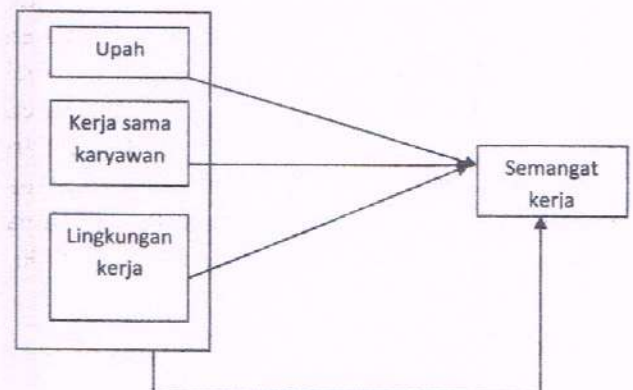
- X1 : upah
- X2 : kerja sama antar karyawan
- X3 : lingkungan kerja

Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, dimana variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikatnya adalah Semangat Kerja (Y).

Keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan dalam paradig penelitian sebagai berikut:

Gambar:



Gambar 1

Kerangka pemikiran, diolah (2011)

Keterangan :

- X1 : Upah
- X2 : Kerja Sama Antarkaryawan
- X3 : lingkungan kerja
- Y : Semangat Kerja

Analisis Instrumen Data

Uji validitas

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang diukur (Umar, 2003: 97). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi atau skor masing – masing item pertanyaan dengan skor total. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan paket program *SPSS for windows*.

Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini jumlah sampel untuk melakukan uji validitas sebanyak n=30 bagi butir pertanyaan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dari daftar pertanyaan dan tidak digunakan pada analisis selanjutnya (Ghozali, 2006: 45).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap item – item pertanyaan dari kuisioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrument penelitian. Suatu angket dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien atau alpha (*Cronbach Alpha*). Suatu variabel akan dikatakan reliable apabila nilai koefisien *alpha cronbach*-nya positif dan lebih besar dari 0,6. Alasan mengapa dipilih alat uji ini karena reliabilitas skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Arikunto, 2006: 196).

Metode Analisis data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel independen upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Analisis regresi Linier berganda dengan menggunakan angka – angka dan perhitungan statistic guna menguji hipotesis penelitian. Dinyatakan dengan persamaan:

Persamaan Regresi Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Semangat kerja)

α : Konstanta

$\beta_1.. \beta_3$: Koefisien regresi parsial

X1 : Variabel independen1 (Upah)

X2 : Variabel independen2 (kerja sama antar karyawan)

X3 : Variabel independen3 (lingkungan kerja)

Uji t

Pengujian secara parsial dipergunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel independen (X) hasil estimasi secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). langkah – langkah pengujian adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis statistik

H0 : $\beta = 0$: variabel independen secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H0 : $\beta \neq 0$: variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Menetapkan *level of significant* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan *degree of freedom* (df) = n-k untuk mengetahui nilai t table pada daerah penerimaan dan penolakan H0

Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel – variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan jalan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , pada tingkat kepercayaan 5 % dan derajat kebebasan (k-1, n-k).

H0 : $\beta = 0$: semua variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

HO : $\beta \neq 0$: semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan mencari nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan (α): 0,05 dan derajat pembilang k dan derajat penyebut n-k-1, dimana n adalah jumlah sampel data dan k adalah jumlah variabel dependen.

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dibandingkan dengan variabel diluar variabel bebas apabila:

$R = 1$ atau mendekati, maka variabel independen mempunyai pengaruh yang kuat dan positif.

$R = -1$ atau mendekati, maka variabel independen mempunyai hubungan yang kuat dan negative.

$R = 0$ atau mendekati, maka variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bahwa kuisioner yang digunakan dapat menggambarkan keadaan variabel penelitian, peneliti melakukan uji kuisioner terhadap 30 responden, di luar sampel yang dilanjutkan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument angket, yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.00 For windows.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji signifikansi dalam peneliti ini dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} nilai r_{tabel} , dengan . Dengan jumlah sampel sebanyak 30 sampel, dan besarnya df dapat dihitung 30-2 dengan df

28 dan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,374. Untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *Corrected item - total correlation*. Dalam pengambilan keputusan, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas kuisioner dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Data

(Dengan tingkat level of significance 0,05)

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Upah	1	-0,240	0,374	Invalid
	2	0,634	0,374	Valid
	3	0,581	0,374	Valid
	4	0,506	0,374	Valid
	5	0,423	0,374	Valid
	6	0,202	0,374	Invalid
	7	0,477	0,374	Valid
	8	0,334	0,374	Invalid
	9	0,557	0,374	Valid
	10	-0,151	0,374	Invalid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & r(product moment) 5%

Dari tabel di atas terlihat bahwa item 1, 6, 8, 10 dari instrument variabel Upah (X_1) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} . Sehingga item 1, 6, 8, dan 10 dinyatakan tidak valid. Item 2, 3, 4, 5, 7, 9 dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai kritis ($r_{table product moment}$) pada taraf signifikan (p) = 5%, $df = N-2$ atau $30-2 = 28$) yang menunjukkan angka sebesar 0.374.

Dari uraian di atas, maka peneliti menguji kembali instrument yang dinyatakan valid, adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Upah	2	0,620	0,374	Valid
	3	0,600	0,374	Valid
	4	0,524	0,374	Valid
	5	0,511	0,374	Valid
	7	0,464	0,374	Valid
	8	0,417	0,374	Valid
	9	0,516	0,374	Valid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dengan melihat tabel di atas, maka seluruh item dari instrument variabel Upah (X1) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria pengujian mengenai validitas atau tidaknya suatu butir atau item yang telah disebut pada bab sebelumnya. Pada hasil uji instrument yang pertama, item 8 menunjukkan hasil tidak valid, tetapi setelah menghapus item yang lebih rendah maka, uji yang kedua menunjukkan hasil Valid. Hasil ini menunjukkan bahwa kuisioner telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Kerja sama Antar Karyawan	1	0,031	0,374	Invalid
	2	0,607	0,374	Valid
	3	0,574	0,374	Valid
	4	0,589	0,374	Valid
	5	0,565	0,374	Valid
	6	0,614	0,374	Valid
	7	-0,295	0,374	Invalid
	8	0,638	0,374	Valid
	9	0,338	0,374	Invalid
	10	0,327	0,374	Invalid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dari tabel di atas terlihat bahwa item 1, 7, 9, 10 dari instrument variabel kerjasama antar karyawan (X2) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} . Sehingga item 1, 7, 9, dan 10 dinyatakan tidak valid. Item 2, 3, 4, 5, 6, 8 dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai kritis ($r \text{ table product moment}$) pada taraf signifikan (p) = 5%, $df = N-2$ atau $30-2 = 28$) yang menunjukkan angka sebesar 0.374.

Dari uraian di atas, maka peneliti menguji kembali instrument yang dinyatakan valid, adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Kerjasama antar karyawan	2	0,746	0,374	Valid
	3	0,701	0,374	Valid
	4	0,773	0,374	Valid
	5	0,699	0,374	Valid
	6	0,609	0,374	Valid
	8	0,703	0,374	Valid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dengan melihat tabel di atas, maka seluruh item dari instrument variabel Kerja sama antarkaryawan (X2) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria pengujian mengenai validitas atau tidaknya suatu butir atau item yang telah disebut pada bab sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kuisioner telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 6
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Lingkungan kerja	1	0,479	0,374	Valid
	2	0,239	0,374	Invalid
	3	0,145	0,374	Invalid
	4	0,463	0,374	Valid
	5	0,525	0,374	Valid
	6	0,263	0,374	Invalid
	7	0,285	0,374	Invalid
	8	0,299	0,374	Invalid
	9	-0,107	0,374	Invalid
	10	-0,220	0,374	Invalid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dari tabel di atas terlihat bahwa item 2, 3, 6, 7, 8, 9, dan 10 dari instrument variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} . Sehingga item 2, 3, 6, 7, 8, 9, dan 10 dinyatakan tidak valid. Item 1, 4, 5, dinyatakan valid karena nilai lebih besar dari nilai kritis ($r \text{ table product moment}$) pada taraf signifikan (p) = 5%, $df = N-2$ atau $30-2 = 28$) yang menunjukkan angka sebesar 0.374.

Dari uraian di atas, maka peneliti menguji kembali instrument yang dinyatakan valid, adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Lingkungan kerja	1	0,434	0,374	Valid
	2	0,422	0,374	Valid
	4	0,384	0,374	Valid
	6	0,415	0,374	Valid
	7	0,527	0,374	Valid
	8	0,406	0,374	Valid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dengan melihat tabel di atas, maka seluruh item dari instrument variabel lingkungan

kerja (X3) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria pengujian mengenai validitas atau tidaknya suatu butir atau item yang telah disebut pada bab sebelumnya. Pada hasil uji instrument yang pertama, item 2, 6, 7, dan 8 menunjukkan hasil tidak valid, tetapi setelah menghapus item yang lebih rendah maka, uji yang kedua menunjukkan hasil Valid. Hasil ini menunjukkan bahwa kuisisioner telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 8
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Semangat	1	0,316	0,374	Invalid
	2	0,196	0,374	Invalid
	3	0,296	0,374	Invalid
	4	0,627	0,374	Valid
	5	0,535	0,374	Valid
	6	0,562	0,374	Valid
	7	0,541	0,374	Valid
	8	0,458	0,374	Valid
	9	0,400	0,374	Valid
	10	0,365	0,374	Invalid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dari tabel di atas terlihat bahwa item 1, 2, 3, dan 10 dari instrument variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} . Sehingga item 1, 2, 3, dan 10 dinyatakan tidak valid. Item 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 dinyatakan valid karena nilai lebih besar dari nilai kritis ($r \text{ table product moment}$) pada taraf signifikan (p) = 5%, $df = N-2$ atau $30-2 = 28$) yang menunjukkan angka sebesar 0.374.

Dari uraian di atas, maka peneliti menguji kembali instrument yang dinyatakan valid, adapun hasilnya sebagai berikut

Tabel 9
Uji Validitas Data

Variabel	No butir	N = 30	sig 5%	Status
Semangat kerja	4	0,664	0,374	Valid
	5	0,736	0,374	Valid
	6	0,690	0,374	Valid
	7	0,586	0,374	Valid
	8	0,540	0,374	Valid
	9	0,488	0,374	Valid

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows & $r(\text{product moment})$ 5%

Dengan melihat tabel di atas, maka seluruh item dari instrument variabel Semangat Kerja (Y) dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria pengujian mengenai validitas atau tidaknya suatu butir atau item yang telah disebut pada bab sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kuisioner telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 16.00 for Windows, setiap butir dari setiap variabel independen (upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (semangat kerja) secara keseluruhan menunjukkan nilai R_{hitung} lebih R_{tabel} besar dari nilai . (*Product moment*, pada taraf signifikan 5 % dan $df = n-2$ yang menunjukkan angka 0,374). Dari perbandingan tersebut maka butir pertanyaan dari variabel independen (upah, kerja sama antar karyawan dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (semangat kerja) secara keseluruhan pada data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama dengan bantuan program SPSS 16.00 for windows yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Jumlah koefisien alpha $>0,6$ maka reliabilitas sudah

tercapai. Berdasarkan uji reliabilitas instrument dengan menggunakan program SPSS 16.00 for windows dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Rule of Thumb	status
Upah	0,781	0,6	Reliabel
Kerjasama Antarkaryawan	0,872	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,679	0,6	Reliabel
Semangat kerja	0,803	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS 16.00 for Windows dan nilai rule of Thumb

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa ketiga instrument memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada nilai *rule of Thumb* (0,6). Dengan hasil tersebut sesuai dengan criteria pengujian reliabilitas suatu instrument sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya. Instrument penelitian (angket) yang digunakan dalam penelitian secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif adalah dengan menguraikan tentang data yang tidak berwujud angka – angka sehingga tidak dapat diukur dan berupa kasus yang diperoleh dari penelitian dengan memberikan pengertian, keterangan dan tafsiran terhadap data. Data ini berdasarkan kuisioner yang disebar pada karyawan PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta yang berjumlah 70 orang.

Dalam penelitian ini, karakteristik responden meliputi, jenis kelamin, usia, pendidikan, perkawinan, lama kerja dan status kerja.

Jenis kelamin responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Hasil analisis data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11
Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	
	Frekuensi	Prosentase
Wanita	11	15,7%
Pria	59	84,3%
Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah(2011)

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari total 70 responden yang diteliti 59 responden atau 84,3% responden berjenis kelamin Pria dan 11 responden atau 15,7% responden berjenis kelamin wanita.

Umur responden

Berdasarkan umur responden, terdiri dari 4 kelompok, yaitu kelompok umur 17 tahun - 20 tahun , kelompok umur 20 tahun - 25 tahun , kelompok umur 25 tahun - 30 tahun , dan kelompok umur 30 tahun keatas. Hasil analisis data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12
Klasifikasi responden berdasarkan umur

Usia	Jumlah responden	
	Frekuensi	Prosentase
17 tahun – 20 tahun	2	2,9%
20 tahun – 25 tahun	13	18,6%
25 tahun – 30 tahun	38	54,3%
> 30 tahun	17	24,3%
Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah(2011)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 2 atau 2,9% adalah berusia 17 tahun - 20 tahun , 13 atau 18,6% berusia antara 20 tahun - 25 tahun , 38 atau 54,3% berusia antara 25 tahun - 30 tahun , dan 17 atau 24,3% berusia diatas 30 tahun .

Pendidikan terakhir responden

Tabel 13
Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Prosentase
SD	7	10,0%
SMP	9	12,9%
SMA	47	67,1%
Diploma	2	2,9%
S1	4	5,7%
Yang lain	1	1,4%

Sumber: data primer diolah(2011)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menempuh pendidikan terakhir pada Sekolah Dasar ada 7 orang atau 10,0%, sebanyak 9 orang atau 12,9% responden menempuh pendidikan terakhir di Sekolah Menengah Pertama, sebanyak 47 orang atau 67,1% responden menempuh pendidikan terakhir di Sekolah Menengah Atas. Responden yang menempuh pendidikan akhir Strata Satu (S1) ada sebanyak 4 orang atau 5,7%, sisanya 1 orang atau 1,4% responden yang tidak memiliki pendidikan. Status perkawinan responden

Tabel 14
Klasifikasi responden berdasarkan status perkawinan

Status perkawinan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Prosentase
Belum menikah	32	45,7%
Sudah menikah	38	54,3%

Sumber: data primer diolah(2011)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang belum menikah sebanyak 32 orang atau 45,7% responden, dan responden yang sudah menikah sebanyak 38 orang atau 54,3% responden.

Lama kerja responden

Tabel 15
Klasifikasi responden berdasarkan lama kerja

Lama kerja	Jumlah responden	
	Frekuensi	Prosentase
1 tahun – 2 tahun	22	31,4%
2 tahun – 4 tahun	20	28,6%
4 tahun – 6 tahun	12	17,1%
> 6 tahun	16	22,9%

Sumber: data primer diolah(2011)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1 – 2 tahun sebanyak 22 responden atau 31,4%, sebanyak 20 responden atau 28,6% bekerja selama 2 – 4 tahun, sebanyak 12 atau 17,1% responden bekerja selama 4 – 6 tahun, dan responden yang bekerja selama 6 tahun ke atas sebanyak 16 atau 22,9% responden.

Status kepegawaian responden

Tabel 16
Klasifikasi responden berdasarkan status kepegawaian

Status kepegawaian	Jumlah responden	
	Frekuensi	Prosentase
Karyawan tetap	61	87,1%
Karyawan kontrak	9	12,9%

Sumber: data primer diolah(2011)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai karyawan tetap sebanyak 61 atau 87,1% responden, dan karyawan yang bekerja sebagai karyawan kontrak sebanyak 9 atau 12,9% responden.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis variabel bebas (independent)

variabel dalam hal ini upah(X1), kerjasama antar karyawan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependent variabel) dalam hal ini semangat kerja (Y) karyawan PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta untuk menghitung regresi linier berganda secara sistematis digunakan rumus sebagai berikut:

Persamaan Regresi linear berganda secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Semangat kerja)

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi parsial

x_1 : Variabel independen1 (Upah)

x_2 : Variabel independen2 (kerja sama antar karyawan)

x_3 : Variabel independen3 (lingkungan kerja)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 for Windows dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Uji - t	Sign
(Constant)	.832	.408
Upah	3.317	.001
Kerjasama	1.449	.152
Lingkungan	2.764	.007

Sumber : output SPSS 16.00, diolah (2011)

Dari tabel di atas selanjutnya diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,549 + 0,280x_1 + 0,183x_2 + 0,428x_3$$

Konstanta sebesar 0,549 berarti jika tidak ada penambahan pada variabel Upah (X1), kerjasama (X2) dan Lingkungan kerja (X3) sebesar satu satuan maka tingkat semangat kerja karyawan pada PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta sebesar 0,549.

Koefisien Regresi Upah (X1) bernilai positif sebesar 0,280. Berarti bahwa setiap kenaikan satu – satuan variabel upah (X1) akan menaikkan semangat kerja karyawan sebesar 0,280 dan sebaliknya bila variabel x_1 diturunkan sebesar satu – satuan akan menurunkan semangat kerja karyawan sebesar 0,280.

Koefisien regresi kerjasama antar karyawan (X2) bernilai positif sebesar 0,183. Hal tersebut berarti setiap kenaikan satu – satuan variabel kerjasama antar karyawan (X2) akan menaikkan semangat kerja karyawan sebesar 0,183 dan sebaliknya bila variabel x_2 diturunkan sebesar satu – satuan akan menurunkan semangat kerja karyawan sebesar 0,183.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,428. Hal tersebut berarti setiap kenaikan satu – satuan variabel lingkungan kerja (X3) akan menaikkan semangat kerja karyawan sebesar 0,428 dan sebaliknya bila variabel x_3 diturunkan sebesar satu – satuan akan menurunkan semangat kerja karyawan sebesar 0,428.

Uji hipotesis koefisien regresi dengan uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui agar pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri atas upah (X1), kerjasama antar karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y). uji t juga digunakan untuk pembuktian hipotesis ke 2. Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan sig.t dengan $\alpha=5\%=0,05$. Hipotesis ke 2 adalah sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh signifikan upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja

karyawan pada PT. Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Ha: Ada pengaruh signifikan upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Tabel 18
Hasil Uji t

Angket	Nilai		Nilai	
	T hitung	Sig. (p)	T tabel	Sig. (p)
Upah	3,317	0,001	1,960	0,025
Kerjasama antar karyawan	1,449	0,152	1,960	0,025
Lingkungan kerja	2,764	0,007	1,960	0,025

Sumber: data primer diolah (2011)

Dari hasil output SPSS 16 For Windows pada tabel 18 maka dapat dianalisis sebagai berikut:

Nilai koefisien variabel upah (X1) sebesar 0,280 nilai statistik R_{hitung} sebesar 3.317, R_{tabel} 1,960 dengan signifikasi 0,001. Karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikasi 0,001 < dari tingkat signifikasi $\alpha = 0,05$ ini berarti berarti H0 ditolak dan Ha diterima maka disimpulkan bahwa variabel upah (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Nilai koefisien variabel kerjasama antar karyawan (X2) sebesar 0,183 nilai statistik R_{hitung} sebesar 1.449, R_{tabel} 1,960 dengan signifikasi 0,152. Karena $R_{hitung} < R_{tabel}$ dan nilai signifikasi 0,152 > dari tingkat signifikasi $\alpha = 0,05$ ini berarti H0 diterima dan Ha ditolak maka disimpulkan bahwa variabel kerjasama antar karyawan (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,428 nilai statistik R_{hitung} sebesar 2.764, R_{tabel} 1,960 dengan signifikasi 0,007. Karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikasi 0,007 < dari tingkat signifikasi $\alpha = 0,05$, ini berarti H0

ditolak dan H_a diterima maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerjasama antar karyawan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Uji koefisiensi secara serentak (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (Upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja) secara bersama – sama terhadap nilai variabel dependen (semangat kerja) pada PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta

H_a : Diduga ada pengaruh signifikan upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT.Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Setelah data diolah dengan *SPSS 16.00 for windows* maka diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil analisis Uji F

Keterangan	Uji F	Sign
Regression	12.717	.000 ^a

Dari uji Anova tersebut didapat R_{hitung} 12,717 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu 12,717 > 2,76 dan probabilitas (0,000) lebih kecil dibanding taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti persamaan regresi dapat dianalisis bahwa variabel independen yang terdiri atas upah (X_1), kerjasama antar karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y).

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu upah (X_1), kerjasama

antar karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) dibandingkan dengan variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya setelah melalui olah data dengan menggunakan SPSS 16.00 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil analisis Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.605	.366	.338	.29081	1.214

Dari hasil tabel 5.18 perhitungan menunjukkan koefisien determinasi berganda yang telah disesuaikan R^2/R square yaitu 0,366 menunjukkan 36,6% semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel upah, kerjasama antar karyawan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebanyak 63,4% disebabkan oleh variabel bebas yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel upah

Variabel upah (X_1) secara parsial dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta, karena perusahaan memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP) di daerah mereka bekerja, selain itu perusahaan dalam memberikan upah selalu tepat waktu. Gaji yang diberikan kepada karyawan juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan bagi karyawan serta gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dan harapan yang karyawan miliki.

Variabel Kerjasama antar Karyawan

Variabel kerjasama antar karyawan (X_2) secara parsial dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pada PT. Oksa Art Studio Bantul Yogyakarta, karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing – masing terhadap

pekerjaannya dan kurangnya kerjasama antar karyawan yang membuat mereka selalu bersaing satu sama lain untuk mendapatkan penghargaan dan jabatan yang diharapkan.

Variabel lingkungan

Variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pada PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta karena perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Adapun lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta antara lain fasilitas peralatan kerja yang baik bagi karyawan, fasilitas tempat ibadah, MCK, kantin, lingkungan kerja asri, kebersihan ditempat kerja baik, keadaan penerangan udara, temperature, dan kelembapan yang ada dilingkungan juga menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, hal tersebut terbukti dengan adanya pimpinan perusahaan yang menekankan kedisiplinan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja, pimpinan selalu memberikan arahan tentang aturan dan prosedur organisasi, pimpinan sering mengadakan dialog tentang pekerjaan dan kesulitan – kesulitan yang dihadapi menyalurkan kreatifitas, pendapat baik kepada pimpinan maupun sesama teman kerja, kerja sama yang terjalin dengan atasan atau teman kerja sangat baik.

Berdasarkan analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel upah (X1), kerjasama antar karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara serempak terhadap semangat kerja pada PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Secara keseluruhan bahwa variabel independen upah (X1), kerjasama antar karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap variabel dependen semangat kerja(Y) melalui analisis determinasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap 70 responden karyawan PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta mengenai pengaruh upah (X1), kerjasama antar karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian untuk uji t, masing – masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel upah (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta (H_0 ditolak dan H_a diterima).
2. Variabel kerjasama antar karyawan (X2) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta (H_0 diterima dan H_a ditolak).
3. Variabel lingkungan kerja (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Variabel upah (X1), kerjasama antar karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT.Osksa Art Studio Bantul Yogyakarta.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Saran untuk perusahaan :

1. Variabel upah berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan selalu memperhatikan dan menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian

upah terhadap karyawan sehingga semangat kerja dapat meningkat serta memberikan tunjangan – tunjangan yang mensejahterakan karyawan.

2. Variabel kerja sama antar karyawan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan menciptakan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan serta antar sesama karyawan agar kerjasama yang terjalin dapat mengembangkan perusahaan lebih berkembang lagi.

Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Arianto Sam, 2010, pengertian upah [Online]. Didapatkan:
<http://sobatbaru.blogspot.com/2010/05/pengertian-upah.html>[9 mei 2011]
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gecko, Fly, 2009, jurnal [Online]. Didapatkan:
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>[9 mei 2011]
- Husni S. Mega. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Larasaty, Puja. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Parahyangan Ciamis Jabar. *Skripsi*. Yogyakarta: FE Universitas Ahmad Dahlan
- Mardjono. 2003. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Mazbow, 2009, Semangat Kerja [Online]. Didapatkan:
<http://www.masbow.com/2009/12/semangat-kerja-pengertian-aspek-dan.html>[9 mei 2011]
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, Penerbit PBFY Yogyakarta
- Rifky, 2009. Kerjasama Team [Online]. Didapatkan:
<http://indosdm.com/kamus-kompetensi-kerjasama-team-work>
- Rizal, Syamsu. 2005. Pengaruh Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kerajinan Perak Asri Silver Di Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: FE Universitas Ahmad Dahlan
- Setyani, Lista. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Suharyadi, Purwanta. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*: buku dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Sujarweni, V Wiratna. 2007. *Panduan mudah Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Ardana Media.

Sulistya, Rahardja, SH. 2003. Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di lingkungan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul, *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung

Susilowati, Tri. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primissima Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: FE UTY Yogyakarta