

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya PG. Rendeng Kudus

Pabrik Gula Rendeng dibangun pada tahun 1840 oleh perusahaan Belanda bernama “Mirandolie Voute and CO” (MVC) berpusat di Den Haag Belanda. Dibangunnya pabrik gula di Indonesia terkait dengan keluarnya peraturan (*cultur stelsel*) atau tanam paksa oleh Belanda pada tahun 1802, yang memuat “rakyat Indonesia harus menyerahkan 1/5 bagian tanahnya untuk ditanami tanaman tertentu yang sangat laku di pasaran dunia, tanaman tersebut berupa tebu”. Pemerintahan Belanda memiliki maksud untuk merebut kekayaan Indonesia dengan melalui sektor petanian dan alhasil membangun PG. Rendeng Kudus pada tahun 1840. Pabrik gula di Indonesia telah mencapai lebih dari 170 pabrik pada tahun 1850, kemudian pada tahun tersebut negara Indonesia menjadi pengeksport gula tebu nomor satu di dunia setelah Kuba.

Hindia Belanda mengalami kemerosotan pada pengeksporan gula di pasaran dunia, yakni sebelum perang dunia pertama, hal itu akibat adanya krisis moneter serta ditemukan gula biyet di negara barat juga terjadi serangan hama yang belum bisa dikendalikan. Penyebab itu berdampak kerugian pada sebagian besar pabrik gula bahkan ada yang ditutup, diantaranya PG. Mayong, PG. Besito, PG. Tanjung Mojo, dan PG. Pecangaan yang diganti menjadi pabrik karung goni. Sebagian mesin serta perkakas dari pabrik-pabrik yang gulung tikar, dialihkan ke PG. Rendeng dengan alasan jarak yang dekat dari pabrik yang ditutup.

Saat Jepang masuk ke Indonesia pada tahun 1942, PG. Rendeng yang semula bernama “Rendeng Suiker Fabriek” berganti nama “Rendeng Sitocho Kubushiki Kaija” dan berjalan hingga tahun 1945 pada saat Indonesia merdeka. Sampai saat itu PG. Rendeng Kudus dipegang pemerintah Indonesia, yang awal mula dikepalai oleh R. Harsojo dan menjadi direktur, lalu diambil alih RM. Tondo Widjojo. Tahun 1947 PG. Rendeng direbut balik Belanda

berlandaskan pada “Perjanjian Linggar Jati”. Jepang meninggalkan Indonesia pada saat Indonesia merdeka tanggal 17 Agustus 1945.

Pada tahun 1957 terjadi nasionalisasi perusahaan milik Belanda oleh pemerintah Indonesia kemudian ada pembentukan Pusat Perkebunan Negara Baru (PPNB) dan PG. Rendeng masuk daerah inspeksi II yang berkantor di Semarang, sejak itu PG. Rendeng mengalami transformasi yakni:

- 1) Tahun 1961 PPNB diubah menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) yang mana PG. Rendeng masuk wilayah BPUPPN Jawa Tengah yang berpusat di Semarang.
- 2) Tahun 1968 BPUPPN diubah menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) dan PG. Rendeng masuk dalam PNP XV yang berpusat di Semarang
- 3) Tahun 1973 diubah lagi namanya menjadi PTP XV (PERSERO).
- 4) Tahun 1981 pemerintah menggabung PTP XV yang berpusat di Semarang dengan PTP XVI yang berpusat di Solo, dengan kantor pusat di Solo.
- 5) Tahun 1996 pemerintah menggabung PTP XV-XVI dengan PTP XVIII menjadi PT. Perkebunan Nusantara IX (PERSERO).

PG. Rendeng Kudus ialah salah satu dari delapan pabrik gula yang masih beroperasi pada PT Perkebunan Nusantara IX dari divisi tanaman semusim.¹

b. Letak Geografis

PG. Rendeng Kudus berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 285, Rendeng, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

Telepon : 0291438641

Kode Pos : 59301.

Email : rendeng@ptpn9.co.id

Website : www.ptpnix.co.id

¹ Dokumentasi Sejarah PG. Rendeng Kudus

c. Visi dan Misi PG. Rendeng Kudus

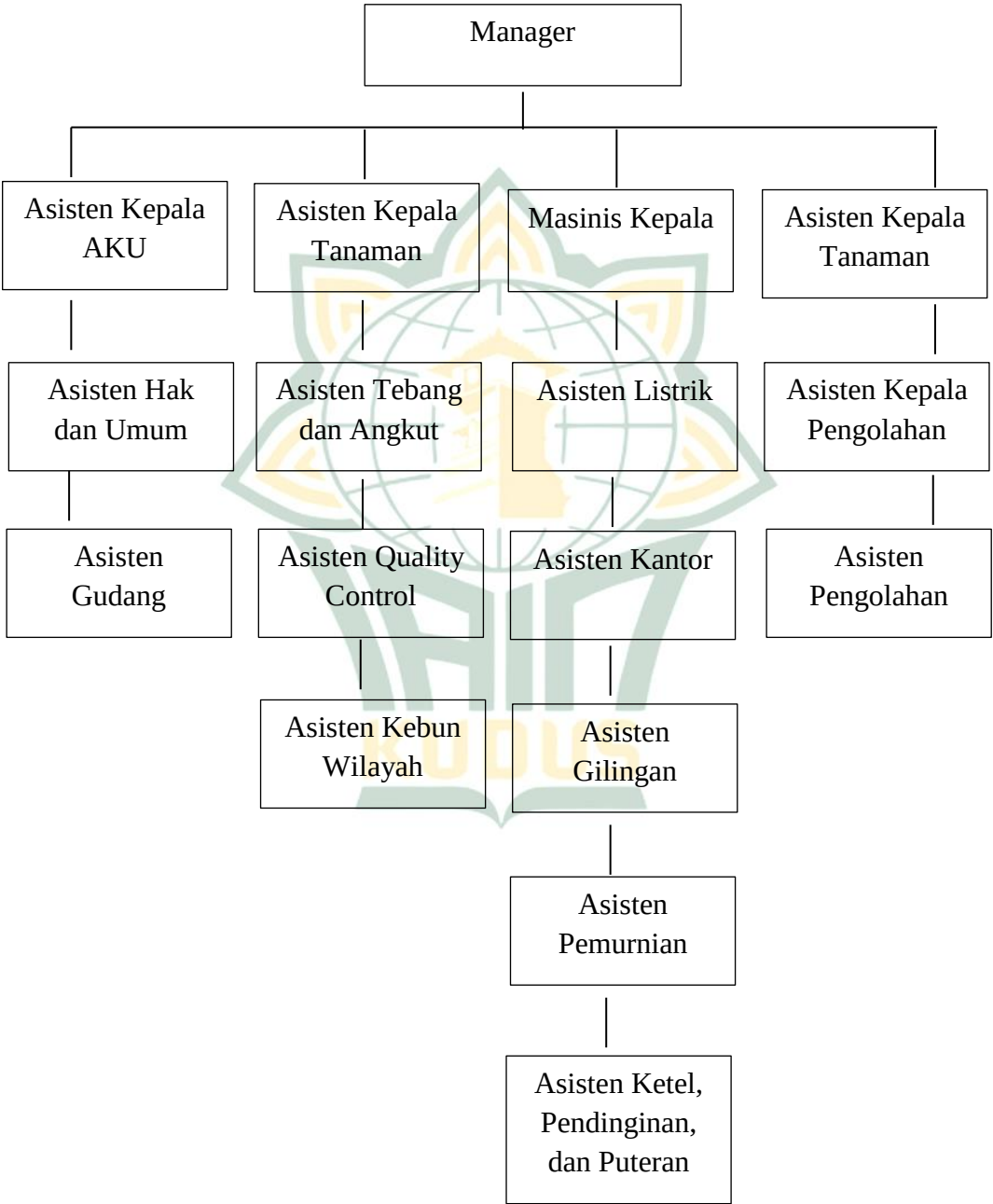
1) Visi PG.Rendeng Kudus

Menjadi perusahaan yang agrobisnis dan agroindustri yang berdaya saing tinggi dan tumbuh berkembang bersama mitra.

2) Misi PG. Rendeng Kudus

- a) Memproduksi gula dan tetes secara profesional untuk menghasilkan pertumbuhan laba.
- b) Menggunakan teknologi yang menghasilkan produk bernilai.
- c) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan menyelenggarakan pelatihan untuk menjaga motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.
- d) Membangun sinergi dengan mitra usaha strategis dan masyarakat lingkungan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.
- e) Mendukung program pemerintah dalam memenuhi kebutuhan gula nasional bersama petani tebu.
- f) Memberdayakan seluruh sumber daya perusahaan serta potensi lingkungan untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional melalui penciptaan lapangan kerja.
- g) Melaksanakan Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL) sebagai wujud kepedulian serta tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan masyarakat di sekitar lokasi perusahaan.
- h) Menjaga kelestarian lingkungan melalui pemeliharaan tanaman dan peningkatan kesuburan tanah.

d. Struktur Organisasi PG. Rendeng Kudus
Gambar 4.1
Struktur Organisasi PG. Rendeng Kudus



2. Gambaran Umum Responden

Identitas responden sangat diperlukan pada penelitian digunakan untuk mendiskripsikan situasi serta kondisi responden. Penyajian data ini bisa dilihat dari profil juga hubungan antar variabel. Peneliti mengelompokkan karakteristik responden dalam 4 bagian yaitu:

a. Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	58	85,3%
Perempuan	10	14,7%
Jumlah	68	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Pemaparan pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan gambaran umum jenis kelamin responden karyawan PG. Rendeng Kudus dari jumlah 68 responden menunjukkan bahwa ada sebanyak 58 orang atau 85,3% karyawan berjenis kelamin laki-laki, sedangkan pada jenis kelamin perempuan terdapat 10 orang atau 14,7%.

b. Gambaran Umum Usia Responden

Tabel 4.2

Gambaran Umum Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
>20 tahun	0	0
20-30 tahun	11	16,2%
30-40 tahun	15	22,1%
40-50 tahun	42	61,8%
Jumlah	68	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Pemaparan tabel 4.2 di atas, menunjukkan gambaran umum usia responden karyawan PG. Rendeng Kudus dari jumlah 68 responden menunjukkan bahwa terdapat 11 orang atau 16,2% karyawan berusia 20-30 tahun, serta ada 15 orang atau 22,1% yang berusia 30-40 tahun, dan 42 orang atau 61,8% yang berusia 40-60 tahun. Dari 68 responden karyawan PG. Rendeng Kudus didominasi oleh karyawan yang berusia 40-60 tahun, ini dikarenakan berhubungan dengan lama kerja mereka di perusahaan, dan karyawan yang berusia 55 tahun sudah tidak dapat bekerja atau sudah dalam masa pensiun.

c. Gambaran Umum Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

Gambaran Umum Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	62	91,2%
S1	6	8,8%
Jumlah	68	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasar pada data tabel 4.3 di atas, pendidikan terakhir responden yaitu sebanyak 62 orang atau 91,2% lulusan SMA, dan sebanyak 6 orang atau 8,8% lulusan S1. Mayoritas yang bekerja di PG. Rendeng Kudus merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).

d. Gambaran Umum Lama Kerja Responden

Tabel 4.4

Gambaran Umum Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1 - 5 tahun	12	17,6%
6 - 10 tahun	10	14,7%
11 - 15 tahun	12	17,6%
16 - 20 tahun	27	39,7%
>20 tahun	7	10,3%
Jumlah	68	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, gambaran umum lama kerja karyawan PG. Rndeng Kudus dari 68 responden. Lama kerja karyawan mulai dari 1-5 tahun terdapat 12 orang atau 17,6%, selanjutnya lama kerja mulai dari 6-10 thun terdapat 10 orang atau 14,7%, lama kerja mulai dari 16-20 tahun terdapat 27 orang atau 39,7%, dan karyawan yang lama kerja nya lebih dari 20 tahun sebanyak 7 orang. Karyawan PG. Rendeng Kudus mayoritas sudah bekerja selama 16-20 tahun .

3. Analisis Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil dari masing-masing pernyataan responden tentang lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communicatin* terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan PG. Rendeng Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Lingkungan Kerja (X1)	1	0	0	2	2,9	5	7,4	40	58,8	21	30,9
	2	0	0	14	20,6	7	10,3	30	44,1	17	25,0
	3	1	1,5	21	30,9	21	30,9	11	16,2	14	20,6
	4	9	13,2	8	11,8	16	23,5	21	30,9	14	20,6
	5	0	0	3	4,4	17	25,0	26	38,2	22	32,4
	6	0	0	11	16,2	12	17,6	24	35,3	21	30,9
Promosi Jabatan (X2)	1	0	0	0	0	5	7,4	42	61,8	21	30,9
	2	0	0	2	2,9	9	13,2	35	51,5	22	2,4
	3	0	0	5	7,4	20	29,4	31	45,6	12	17,6
	4	0	0	1	1,5	6	8,8	39	57,4	22	32,4
	5	0	0	1	1,5	17	25,0	36	52,9	14	20,6
	6	0	0	1	1,5	17	25,0	34	50,0	16	23,5
	7	0	0	2	2,9	11	16,2	45	66,2	10	14,7
	8	0	0	2	2,9	5	7,4	45	66,2	16	23,5
	9	0	0	5	7,4	12	17,6	40	58,8	11	16,2
Interpersonal	1	0	0	2	2,9	7	10,3	46	67,6	13	19,1

Communication (X3)	2	0	0	0	0	7	10,3	47	69,1	14	20,6
	3	0	0	1	1,5	4	5,9	51	75,0	12	17,6
	4	0	0	1	1,5	10	14,7	43	63,2	14	20,6
	5	0	0	0	0	8	11,8	52	76,5	8	11,8
Semangat Kerja Karyawan (Y)	1	0	0	8	11,8	14	20,6	33	48,5	13	19,1
	2	0	0	1	1,5	9	13,2	45	66,2	13	19,1
	3	0	0	0	0	4	5,9	51	75,0	13	19,1
	4	0	0	1	1,5	6	8,8	52	76,5	9	13,2
	5	0	0	0	0	12	17,6	47	69,1	9	13,2
	6	0	0	3	4,4	16	23,5	40	58,8	9	13,2

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diperoleh jawaban dari responden mengenai variabel lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan pada karya PG. Rendeng Kudus. Data-data tersebut dijabarkan diantaranya:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

- 1) Pada item (1) pencahayaan yang digunakan saat bekerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 21 orang atau 30,9%, 40 orang atau 58,8% yang menjawab setuju (S), netral (N) berjumlah 5 atau 7,4%, dan 2 orang atau 2,9% yang menjawab tidak setuju (TS).
- 2) Pada item (2) perlengkapan penerangan lampu dalam ruang kerja sudah baik dan memadai, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 17 orang atau 25,0, yang menjawab setuju (S) berjumlah 30 orang atau 44,1%, netral (N) berjumlah 7 orang atau 10,3%, dan yang menjawab tidak setuju 14 orang atau 20,6%.
- 3) Pada item (3) sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, jumlah responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 orang atau 20,6%, setuju (S) sebanyak 11 orang atau 16,2%, netral (N) 21 orang atau 30,9%, tidak setuju (TS) terdapat 21 orang atau 30,9%, dan yang

menjawab sangat tidak setuju (TS) 1 orang atau 1,5%.

- 4) Pada item (4) suara dari alat atau mesin dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 orang atau 20,6% , yang menjawab setuju (S) berjumlah 21 orang atau 30,9%, yang menjawab netral (N) berjumlah 16 orang atau 23,5%, yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 8 orang atau 11,8%, dan yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 9 orang atau 13,2%.
- 5) Pada item (5) terdapat bau-bauan yang tidak sedap, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 orang atau 32,4%, setuju (S) sebanyak 26 orang atau 38,2%, yang menjawab netral (N) sebanyak 17 orang atau 25,0%, dan tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang atau 4,4%.
- 6) Pada item (6) perusahaan menyediakan masker atau keamanan lainnya untuk keselamatan karyawan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 21 orang atau 30,9%, setuju (S) 24 orang atau 35,3%, netral (N) 12 orang atau 17,6%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 11 orang atau 16,2%.

b. Variabel Promosi Jabatan (X2)

- 1) Pada item (1) selalu menerapkan sikap jujur dalam bekerja, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 21 orang atau 30,9%, jawaban setuju (S) berjumlah 42 orang atau 61,8%, dan jawaban netral (N) 5 orang atau 7,4%.
- 2) Pada item (2) berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 22 orang atau 32,4%, menjawab setuju (S) berjumlah 35 orang atau 51,5%, menjawab netral (N) berjumlah 9 atau 13,2%, dan jawaban tidak setuju (TS) terdapat 2 orang atau 2,9%.
- 3) Pada item (3) pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) terdapat 12 orang atau 17,6%, setuju (S) sebanyak 31

orang atau 45,6%, netral (N) terdapat 20 orang atau 29,4%, dan tidak setuju (TS) terdapat 5 orang atau 7,4%.

- 4) Pada item (4) menjalin hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja ke sesama pegawai dengan baik, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 22 orang atau 32,4%, setuju (S) berjumlah 39 orang atau 57,4%,netral (N) berjumlah 6 orang atau 8,8%, dan (TS) tidak setuju 1 orang (1,5)
- 5) Pada item (5) mampu meningkatkan kecakapan, kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar di promosikan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 14 orang atau 20,6%, yang menjawab setuju (S) berjumlah 36 orang atau 52,9%, yang menjawab netral (N) 17 orang atau 25,0%, dan yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah 1 orang atau 1,5%.
- 6) Pada item (6) loyal terhadap perusahaan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 16 orang atau 23,5%, setuju (S) berjumlah 34 orang atau 50,0%, netral (N) berjumlah 17 orang atau 25,0%, dan tidak setuju hanya 1 orang atau 1,5%.
- 7) Item (7) mampu membimbing dan memotivasi bawahan agar bekerja engan efektif serta menjadi persyaratan promosi jabatan, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) berjumlah 10 orang atau 14,7%, setuju (S) berjumlah 45 orang atau 66,2%, netral (N) berjumlah 11 orang atau 16,2%, dan tidak setuju (TS) berjumlah 2 orang atau 2,9%.
- 8) Item (8) menjaga komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi miskomunikasi, jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) 16 orang atau 23,5%, setuju 45 orang atau 66,2%, netral (N) 5 orang atau 7,4%, dan tidak setuju (TS) 2 orang atau 2,9%.
- 9) Pada item (9) latar belakang pendidikan dijadikan sebagai pertimbangan promosi jabatan, terdapat 11 orang atau 16,2% menjawab sangat setuju (SS),

setuju (S) 40 orang atau 58,8%, netral (N) 12 orang atau 17,6%, dan tidak setuju (TS) 5 orang atau 7,4%.

c. Variabel *Interpersonal Communication* (X3)

- 1) Pada item (1) senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan, terdapat 13 orang atau 19,1% menjawab sangat setuju (SS), setuju (S) 46 orang atau 67,6%, netral (N) 7 orang atau 10,3%, dan tidak setuju (TS) 2 orang atau 2,9%.
- 2) Pada item (2) menyanggah dengan baik dan profesional apabila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan, terdapat 14 orang atau 20,6% sangat setuju (SS), setuju (S) 47 orang atau 69,1%, dan netral (N) 7 orang atau 10,3%.
- 3) Pada item (3) mendengarkan ide/ gagasan/ pendapat dari rekan kerja maupun atasan dengan baik, terdapat 12 orang atau 17,6%, menjawab sangat setuju (SS), setuju (S) 51 orang atau 75,0%, netral (N) 4 orang atau 5,9%, dan tidak setuju (TS) 1 orang 1,5%.
- 4) Pada item (4) menanggapi ide/ gagasan/ pendapat dari rekan kerja maupun atasan, terdapat 14 orang atau 20,6% menjawab sangat setuju (SS), setuju (S) 43 orang atau 63,2%, netral (N) 10 orang atau 14,7%, dan (TS) tidak setuju 1 orang atau 1,5%.
- 5) Pada item (5) berkomunikasi dan menanggapi dengan baik kepada semua orang tanpa membedakan, terdapat 8 orang atau 11,8% sangat setuju (SS), setuju (S) 52 orang atau 76,5%, dan netral (N) hanya 8 orang atau 11,8%.

d. Semangat Kerja Karyawan (Y)

- 1) Pada item (1) selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan, terdapat jawaban sangat setuju (SS) 13 orang atau 19,1%, setuju (S) 33 orang atau 48,5%, netral (N) 14 orang atau 20,6%, dan tidak setuju (TS) 8 orang atau 11,8%.
- 2) Pada item (2) menjalin kerjasama sesama rekan kerja dan atasan dengan baik, terdapat 13 orang atau 19,1% sangat setuju (SS), setuju (S) 45 orang atau 66,2%, (N) netral 9 orang atau 13,2% dan yang tidak setuju terdapat 1 orang atau 1,5%.

- 3) Pada item (3) dalam menyelesaikan tugas saling bekerja sama dan membantu, terdapat yang menjawab sangat setuju (SS) 13 orang atau 19,1%, setuju (S) 51 orang atau 75,0%, dan netral (N) terdapat 4 orang atau 5,9%.
- 4) Pada item (4) mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki, yang menjawab sangat setuju (SS) 9 orang atau 13,2%, setuju (S) 52 orang atau 76,5%, netral (N) 6 orang atau 8,8%, dan tidak setuju (TS) terdapat 1 orang atau 1,5%.
- 5) Pada item (5) tetap optimis dalam mengerjakan meskipun terkadang mengalami kesulitan, terdapat 9 orang atau 13,2% menjawab sangat setuju (SS), setuju (S) 47 orang atau 69,1%, dan netral (N) terdapat 12 orang atau 17,6%.
- 6) Pada item (6) memikirkan cara supaya pekerjaan dapat selesai secara optimal, terdapat 9 orang atau 13,2% sangat setuju (SS), setuju (S) terdapat 40 orang atau 58,8%, netral (N) berjumlah 16 orang atau 23,5%, dan tidak setuju (TS) 3 orang atau 4,4%.

4. Analisis Data Penelitian

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas ialah pengujian yang dikerjakan dengan menjumlah korelasi skor item pernyataan dengan item konstruk atau variabel.² Hal tersebut dapat dikerjakan dengan uji signifikan yaitu membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dijelaskan bahwa nilai n merupakan jumlah sampel dan nilai k merupakan jumlah variabel. Dalam penelitian ini besar dari df dapat ditentukan 68-3 atau df=65 dengan nilai *alpha* 0,05 diperoleh hasil r_{tabel} 0,2027. Jika r_{hitung} (untuk setiap pernyataan dapat ditemukan pada kolom *correlation item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Berikut dapat dilihat hasil uji validitas dibawah ini :

² Danang Sunyoto, *Metode Penelitian Akuntansi*, (Bandung: Refka Aditama, 2013), 85.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (X1)

Butir Pernyataan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	Standar Nilai Correlatiion rtabel	Keterangan
Item_1	0,676	0,2027	<i>Valid</i>
Item_2	0,857	0,2027	<i>Valid</i>
Item_3	0,845	0,2027	<i>Valid</i>
Item_4	0,879	0,2027	<i>Valid</i>
Item_5	0,752	0,2027	<i>Valid</i>
Item_6	0,826	0,2027	<i>Valid</i>

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasar pada tabel 4.6 di atas, disimpulkan semua item pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , jadi semua item pernyataan dikatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Promosi Jabatan (X2)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (X2)

Butir Pernyataan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	Standar Nilai Correlatiion rtabel	Keterangan
Item_1	0,702	0,2027	<i>Valid</i>
Item_2	0,631	0,2027	<i>Valid</i>
Item_3	0,661	0,2027	<i>Valid</i>
Item_4	0,764	0,2027	<i>Valid</i>
Item_5	0,677	0,2027	<i>Valid</i>
Item_6	0,675	0,2027	<i>Valid</i>

Item_7	0,640	0,2027	<i>Valid</i>
Item_8	0,709	0,2027	<i>Valid</i>
Item_9	0,710	0,2027	<i>Valid</i>

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasar pada tabel 4.7 di atas, disimpulkan bahwa semua item pada variabel promosi jabatan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , jadi semua item pernyataan pada variabel X2 dikatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Instrumen *Interpersonal Communication* (X3)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (X3)

Butir Pernyataan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	Standar Nilai Correlatiion rtabel	Keterangan
Item_1	0,508	0,2027	<i>Valid</i>
Item_2	0,593	0,2027	<i>Valid</i>
Item_3	0,770	0,2027	<i>Valid</i>
Item_4	0,741	0,2027	<i>Valid</i>
Item_5	0,696	0,2027	<i>Valid</i>

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasar pada tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan semua item pada variabel *interpersonal communication* mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , jadi semua item pernyataan pada variabel X3 dikatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (Y)

Butir Pernyataan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	Standar Nilai Correlatiion rtabel	Keterangan
Item_1	0,878	0,2027	Valid
Item_2	0,754	0,2027	Valid
Item_3	0,715	0,2027	Valid
Item_4	0,731	0,2027	Valid
Item_5	0,748	0,2027	Valid
Item_6	0,875	0,2027	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasar pada tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Semangat Kerja Karyawan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , jadi keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas pengujian yang digunakan untuk mendeteksi apakah angket sebagai alat ukur penelitian telah handal atau tidak dari waktu ke waktu. Teknik yang dipakai yakni *Cronbach Alpha*, dimana jika instrumen penelitian nilai yang didapat pada uji statistik *Cronbach Alpha* $>0,60$ (lebih besar dari 0,60).³

³ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010),98.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliability coefficiens	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Ket.
1	Lingkungan Kerja (X_1)	6 item	0,891	0,60	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X_2)	9 item	0,855	0,60	Reliabel
3	Interpersonal Communication (X_3)	5 item	0,666	0,60	Reliabel
4	Semangat Kerja Karyawan (Y)	6 item	0,870	0,60	Reliabel

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan semua item pada variabel nilai *Alpha* lebih besar dari 0,60, jadi semua item dinyatakan *reliabel*.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

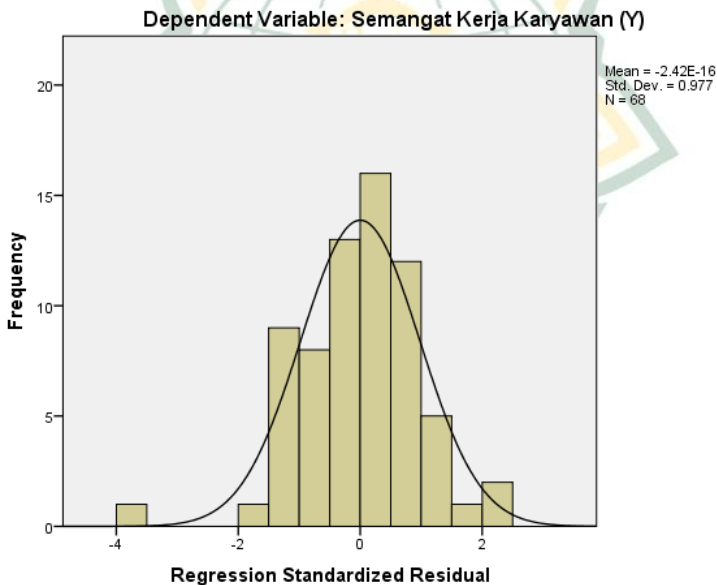
1) Uji Normalitas

Pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel dependent dari semangat kerja karyawan dan variabel bebas yaitu lingkungan kerja, promosi jabatan dan *interpersonal communication*. Pada uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdapat distribusi data normal atau mendekati kenormalan. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau

tidak maka bisa menggunakan cara sebagai berikut yaitu:⁴

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

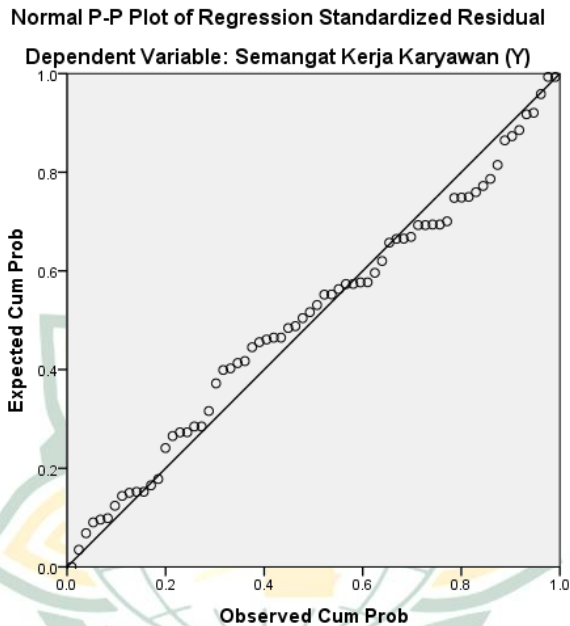
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram
Histogram



Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

⁴ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 140.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*



Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

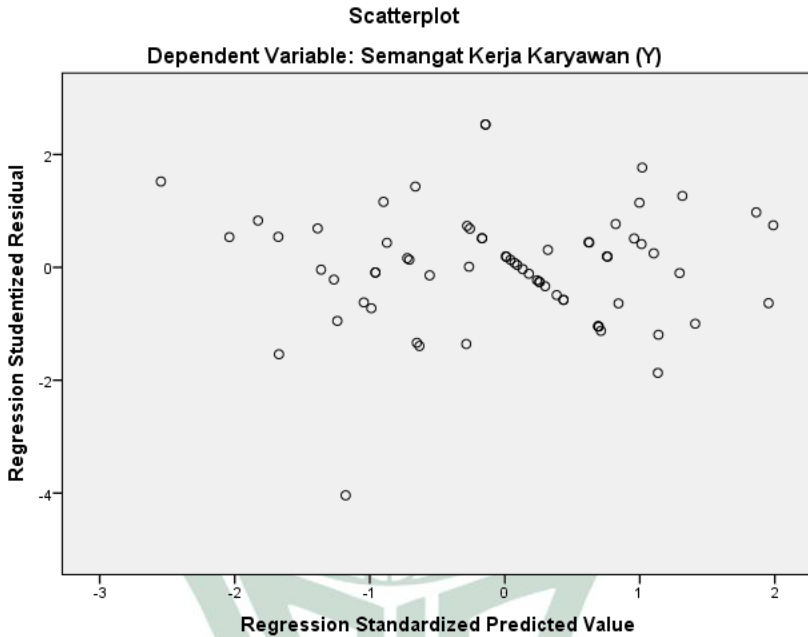
Berdasarkan gambar 4.1 ditarik kesimpulan grafik normalitas histogram menghasilkan pola distribusi normal. Kemudian pada gambar 4.5 grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik tersebar disekeliling garis diagonal. Maka grafik ini memperlihatkan bahwa keempat variabel memiliki distribusi yang normal. Artinya model regresi baik digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual dari observasi ke observasi lain. Apabila *variance* dari residual observasi ke observasi lain dilihat konsisten, hal ini dinamakan homokedastisitas. Namun apabila dilihat tidak sama, maka dinamakan

heterokedastisitas. Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas.⁵

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Pada gambar 4.3 di atas, memperlihatkan tidak adanya pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Demikian ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

⁵ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 139.

3) Uji Multikolinearitas

Menguji apakah model regresi terdapat suatu korelasi antar variabel independent, pada penelitian ini variabel indepenennya yakni lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication*. Model regresi berganda dinyatakann baik jika tidak terjadi korelasi antara variable independent. Cara mengetahui ada tidaknya multikolinaritas di dalam model regresi ialah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut dapat memperlihatkan setiap variabel independen yang harus dijabarkan oleh variabel bebas lainnya, dengan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10.⁶

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja fisik	.820	1.219	Tidak Multikolonieritas
Promosi Jabatan	.814	1.229	Tidak Multikolonieritas
Interpersonal Comunication	.907	1.102	Tidak Multikolonieritas

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* bertuut turut yakni 0,820, 0,814, dan 0,907. Sedangkan nilai VIF yaitu 1.219, 1.229, dan 1.102. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Demikian ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolienaritas antara variabel independen dengan model regresi atau tidak terdapat korelasi antar variabel lingkungan kerja fisik, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* dalam model regresi.

⁶ Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, (Kudus: Media Ilmu Press, 2008), 41.

4) Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Apabila ada korelasi, maka ada masalah autokorelasi. Model pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Berikut hasil uji autokorelasi dapat dilihat di bawah ini:⁷

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.758	1.496	2.004

a. Predictors: (Constant), Interpersonal Communication (X3), Lingkungan Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.12 di atas, bahwa *Durbin-Watson* dari model regresi menghasilkan 2,004. Sementara itu dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 5%, total (n) = 68 dan k = 3 diperoleh nilai dL 1,5164, dU 1,7001 dan 4-dU = 2,2999. Maka dU < DW < 4-dU atau 1,5164 < 1,7001 < 2,2999. Jadi disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, promosi jabatan dan *interpersonal communication* dengan variabel

⁷ Danang Sunyoto, *Metode Penelitian Akuntansi*, (Bandung: Refka Aditama, 2013), 98.

terikat semangat kerja karyawan di PG. Rendeng Kudus. Berikut hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	- 862	.695
Lingkungan Kerja Fisik	.148	.038
Promosi Jabatan	.228	.000
<i>Interpersonal Communication</i>	.697	.000

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Dari tabel 4.23 di atas, memperoleh koefisien bebas untuk variabel $X_1 = 0,148$, $X_2 = 0,228$, $X_3 = 0,697$ dan konstanta sebesar -862. Hingga model persamaan regresi yang didapat ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -862 + 0,148X_1 + 0,228X_2 + 0,697X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi setiap variabel independet.

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Promosi Jabatan

X_3 = *Interpersonal Communication*

a) Konstanta sebesar -862 (a), yang berarti jika variabel independen lingkungan kerja (X_1), promosi jabatan (X_2), dan *interpersonal communication* (X_3) nilainya 0 (nol), maka variabel dependen semangat kerja karyawan (Y) memiliki nilai -862.

b) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) dari perhitungan linier berganda mendapat nilai *cofficient* (b_1) = 0,148. Artinya setiap lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan maka semangat kerja karyawan (Y) juga

akan bertambah dengan anggapan variabel independen yang lain bernilai konstan atau tetap.

c) Koefisien regresi promosi jabatan (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *cofficient* (b_2) = 0,228. Artinya setiap ada promosi jabatan (X_2) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan maka semangat kerja karyawan (Y) juga akan bertambah dengan anggapan variabel independen yang lainnya bernilai konstan atau tetap.

d) Koefisien regresi *interpersonal communication* (X_3) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *cofficient* (b_3) = 0,697. Artinya setiap ada *interpersonal communication* (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka semangat kerja karyawan (Y) juga bertambah, dengan anggapan variabel independen lainnya bernilai konstan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen saat menjelaskan variabel dependen. Nilainya yaitu 0-1. Apabila diketahui nilai koefisien determinan menunjukkan hasil mehampiri 1, maka vaiabel indepeden dalam menjelaskan variabel dependen sangat besar karena memberikan seluruh infrmasi yang diperlukan oleh variabel dependen. Tetapi sebaliknya, maka varabel indepeden dalam menjelaskan variabel dependen ini amat rendah juga terbatas.⁸ Berikut merupakan hasil perhitungan menggunakan alat ukur statistik SPSS 21.0 for Windows diperoleh koefisien determinasi berikut:

⁸ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Depublish, 2012), 143.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.758	1.496	2.004

a. Predictors: (Constant), Interpersonal Communication (X3), Lingkungan Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasar tabel di atas, dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,769 yang artinya sumbangan pengaruh variabel semangat kerja karyawan 76,9% dan dibulatkan menjadi 77%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel berbeda di luar penelitian ini. Disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini lumayan besar.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t ditentukan dengan mencari pada derajat kebebasan. $(df) = n - k - 1$, dapat diketahui bahwa (n) ialah total sampel dan (k) adalah total variabel bebas.⁹ Dengan demikian dapat diketahui bahwa $(df) = 68 - 3 - 1$ dengan signifikan 0,05 (5%) memperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1,99773. Hasil yang berpengaruh adalah apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{hitung} t_{tabel} . Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel di bawah:

⁹ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Depublish, 2012), 141.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Lingkungan Kerja (X1)	2,115	1,99773	0,038	Berpengaruh dan signifikan
Promosi Jabatan (X2)	8,712	1,99773	0,000	Berpengaruh dan signifikan
<i>Interpersonal Communication</i> (X3)	6,862	1,99773	0,000	Berpengaruh dan signifikan

Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan dari hasil uji parsial yaitu:

- Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus. Karena diperoleh hasil nilai t_{hitung} ialah $2,115 > t_{tabel}$ yaitu $1,99773$ dan nilai signifikan yaitu $0,038 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama atau (H1) yang sudah ditetapkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus **diterima**.
- Terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus. Karena diperoleh hasil nilai t_{hitung} yaitu $8,712 > t_{tabel}$ yaitu $1,99773$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan hipotesis kedua atau (H2) sudah ditetapkan bahwa promosi jabatan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus **diterima**.
- Terdapat pengaruh antara *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus. Karena diperoleh hasil nilai t_{hitung} yaitu $6,862 > t_{tabel}$ yaitu $1,99773$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Demikian hipotesis ketiga atau (H3) yang sudah ditetapkan bahwa *interpersonal communication* (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat

kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus diterima.

2) Uji Stimulan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menanggapi pertanyaan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.¹⁰ Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun tabel distribusi F dicari pada $df = n-k-1$ atau F (k: n-k).

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k; n-1) \\ &= F(3; 68-3) \\ &= F(3 : 65) \\ F_{tabel} &= 2,75 \end{aligned}$$

Tabel 4.16
Hasil Uji Stimulan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.283	3	159.094	71.088	.000 ^b
	Residual	143.232	64	2.238		
	Total	620.515	67			

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Interpersonal Communication (X3), Lingkungan Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2)
Sumber data: Hasil olah SPSS 21.0, 2021

Dilihat pada tabel di atas, didapat F_{hitung} 71,088 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($71,088 > 2,75$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PG. Rendeng Kudus.

¹⁰ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Depublish, 2012), 142.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan PG. Rendeng Kudus

Lingkungan kerja yakni seluruh kondisi yang berupa fisik dan terdapat di sekeliling tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh pada karyawan.¹¹ Lingkungan kerja ialah salah satu faktor terpenting yang harus di perhatikan perusahaan, karena jika lingkungan kerja baik maka tugas-tugas pekerjaan para karyawan akan terselesaikan dengan baik, serta dapat menunjang berjalannya kegiatan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

Adapun lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan peran mereka, dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yaitu sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitas supaya tercapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Maka dari itu lingkungan kerja juga mampu untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi para karyawan. Demikian disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja rendah maupun kurang baik maka semangat kerja karyawan juga dapat rendah dan produktivitas yang dihasilkan para karyawan juga menurun. Sebaliknya jika lingkungan kerja baik dan mendukung maka bisa memberikan kenyamanan para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya serta dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, hal itu juga akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Hasil perhitungan uji secara parsial pada penelitian ini memaparkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan

¹¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 26.

kerja terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan PG. Rendeng Kudus. Karena diperoleh nilai t_{hitung} ialah $2,115 > t_{tabel} 1,99773$ yaitu dan nilai signifikan yaitu $0,038 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama atau (H1) yang sudah ditetapkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.

Franky Sugara, Setyo Adji, dan Siti Chamidah yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} ialah $2,464 > t_{tabel} 1,985$. Maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh pada semangat kerja karyawan pada Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo.¹² Demikian hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberi bukti yang empiris bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui angket (pernyataan) yang diberikan kepada responden, dari angket tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua responden setuju dengan item pernyataan yang disebar. Misalnya pada item 1-6 ada responden yang mengisi tabel tidak setuju dan ada juga yang mengisi sangat tidak setuju. Maka, hal yang harus dilakukan oleh manajemen PG. Rendeng Kudus adalah memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja fisik supaya nyaman bagi semua karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas serta semangat dalam bekerja.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan PG. Rendeng Kudus

Promosi jabatan ialah pemindahan yang dapat menambah tanggung jawab serta wewenang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih unggul dalam suatu

¹² Franky Sugara, Setyo Adji, dan Siti Chamidah, ”Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi* 4, no. 1, (2020): 49.

organisasi, hingga hak, status, penghasilan dan kewajibannya juga makin bertambah. Adanya program promosi jabatan di dalam perusahaan, hal tersebut bisa mengasih peluang pada karyawan agar lebih berkembang dari kedudukan yang dimiliki saat ini ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi, serta dapat memperoleh kedudukan yang diinginkan dan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.¹³

Oleh karena itu, manusia selalu menginginkan suatu peubahan untuk menjadi lebih baik atau dengan kata lain mengalami kemajuan dalam hidupnya, baik dalam segi finansial maupun non finansial.

Secara ilmiah tujuan manusia adalah mengabdikan diri kepada Allah dan dalam hal ini dinyatakan sebagaimana firmanNya:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan tidaklah aku menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepadaku”.(QS. Az-zariyat: 56)

Adanya tindakan promosi jabatan yakni tergantung dengan atasan kepada bawahannya, apakah memang memungkinkan untuk direalisasikan guna untuk mencapai hasil dari kinerja prestasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil perhitungan secara parsial dalam penelitian ini memaparkan bahwa terdapat pengaruh antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus. Karena diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $8,712 > t_{tabel}$ yaitu $1,99773$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis kedua atau (H2) yang sudah ditetapkan bahwa promosi jabatan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.

Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieq, dan Moehammad Soe’oed Hakam melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan

¹³ Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieq, dan Muhammad Soe’oed Hakam, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 51, no. 2 (2017): 111-112.

Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)”, menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial dan stimulan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hasil tersebut dapat dilihat pada nilai t_{hitung} sebesar $3,784 > t_{tabel}$ sebesar $1,991$, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menyatakan bahwa promosi jabatan mempengaruhi meningkatnya semangat kerja karyawan.¹⁴ Demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini memberi bukti yang empiris bahwa promosi jabatan pada Rendeng Kudus berdasarkan pada jawaban kuesioner pernyataan yang sudah disebar kepada responden, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden per item terletak pada golongan baik, dan berarti rata-rata responden merasa jika promosi jabatan yang dijalankan pada PG, Rendeng Kudus berjalan dengan baik. Ini memperlihatkan bahwa dengan adanya promosi jabatan pada posisi yang unggul dapat menghasilkan semangat yang maksimal.

3. *Interpersonal Communication Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan PG. Rendeng Kudus*

Effendi mendefinisikan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dari individu ke orang lain dengan tujuan memberitahu, pendapat, mengubah sikap, dan juga perilaku, baik secara langsung atau tatap muka maupun melalui media sosial.

Komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan demi berjalannya suatu perusahaan, baik komunikasi antar karyawan yakni dengan adanya kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti bertukar informasi, saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan bermusyawarah antar lainnya. Maupun komunikasi dengan pimpinan seperti pimpinan siap memberikan perintah, arahan, serta bimbingan kerja kepada bawahan dan

¹⁴ Thoriq Rijalullo, Mochammad Al Musadieg, dan Muhammad Soe'od Hakam, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 51, no. 2 (2017): 111-112.

karyawannya, juga harus segera bertanya kepada pimpinan apabila terjadi suatu masalah maupun kendala saat melakukan tugas pekerjaan.¹⁵

Dalam al Qur'an komunikasi tidak dijelaskan secara khusus, akan tetapi ada beberapa ayat yang menunjukkan pandangan umum dasar komunikasi. Ada sebagian kata dalam al Qur'an yang diperkirakan sebagai pemaparan dari bentuk pesan ataupun konsep komunikasi, diantaranya:

- a. *Qaulan Masyhur*: ucapan yang sopan, tidak merendahkan atau menghina.
- b. *Qaulan Karimanan*: ucapan yang mulia, berisi pesan yang mencerminkan akhlak yang muliadan terpuji.
- c. *Qaulan Sadidan*: ucapan yang benar karena menyampaikan pesan yang benar adalah syarat untuk mencapai kebenaran amal.¹⁶

Demikian komunikasi yang efektif bisa membuat rasa saling pengertian antara pegawai dan pimpinan hingga dapat terbentuknya kondisi sosial serta dapat memotivasi pegawai supaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil dari penelitian ini secara uji parsial menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus. Karena diperoleh hasil nilai t_{hitung} yaitu $6,862 > t_{tabel}$ yaitu $1,99773$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis ketiga atau (H3) yang sudah ditetapkan bahwa *interpersonal communication* (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus telah terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Sri Wahyuni, I Gusti Ayu Wimba, dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan"

¹⁵ Syifa Aulia Gumay dan Agus Hermani daryanto Seno, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia", *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2, (2018): 69-70.

¹⁶ Muhammad Bisri Mustofa, "Kontribusi Komunikasi Interpersonal Dalam Perspektif Islam Di Lingkungan Organisasi UIN Raden Intan Lampung", *Journal of Islamic Communication & Broadcasting* 1, no. 1, (2021): 7.

menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh stimulan dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} yaitu $2,890 > t_{tabel} 1,69913$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Ini memperlihatkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi semangat kerja karyawan.¹⁷

Hasil penelitian ini membuktikan bukti empiris bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan penting dalam mempengaruhi semangat kerja pada PG. Rendeng Kudus.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, *Interpersonal Communication* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan PG. Rendeng Kudus

Semangat kerja karyawan dapat diartikan yaitu keinginan, kesungguhan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan giat dan juga disiplin dengan harapan pekerjaan agar cepat selesai dengan baik dan untuk mencapai prestasi kerja juga dapat mencapai sasaran yang diharapkan dan tujuan perusahaan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Semangat kerja dalam pandangan islam ialah islam mengharapakan umatnya supaya tidak berputus asa serta agar mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menjalani hidup. Tetapi dalam urusan dunia sepatutnya diniatkan supaya menjadi ladang amal yang baik untuk kehidupan akhirat. Semua tindakan manusia yang ada di muka bumi baik maupun buruk akan menjadi amalan yang diterima jika diniatkan beribadah kepada Allah SWT. Jadi dapat disimpulkan bahwa islam mengharapakan umatnya untuk berusaha serta bekerja keras, dan tidak boleh melewatkan kesempatan serta membuang-buang waktu. Karena seseorang yang tidak dapat menggunakan waktu untuk bekerja atau beramal kebaikan, maka orang tersebut akan rugi. Jadi, semangat bekerja dalam islam sebaiknya dilandasi niat yang tulus semata-mata beribadah kepada Allah SWT.

¹⁷ Ni kadek Sri Wahyuni, I Gusti Ayu Wimba, dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal, Terhadap Semangat Kerja Karyawan", *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1, no. 2, (2021): 528.

Sedangkan elemen-elemen yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Hasibuan yaitu hubungan manusia, komunikasi, kepemimpinan, motivasi, partisipasi, lingkungan kerja, keselamatan kompensasi, serta kesehatan. Untuk mengetahui seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan bisa dilihat dari disiplin kerja, perintah, prestasi kerja, dan kesanggupan kerja serta mampu menjalankan pekerjaan dengan cekatan juga tepat waktu.¹⁸

Pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication*) terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan). Ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau F test tersebut, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71.088 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($71.088 > 2,75$). Maka kesimpulannya bahwa variabel independen (lingkungan kerja, promosi jabatan, *interpersonal communication*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan).

Jadi dapat ditarik kesimpulan jika lingkungan kerja, promosi jabatan, dan komunikasi interpersonal tinggi dan baik pada perusahaan, maka akan bertambah juga semangat kerja pekerja dan produktivitas mereka pada perusahaan juga akan meningkat. Hal tersebut dikuatkan pada penelusuran riset sebelum yang mengkaji tentang semangat kerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan Ni Kadek Sri Wahyuni, I Gusti Ayu Wimba, dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan” menunjukkan hasil penelitian komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh stimulan dan signifikan terhadap semangat kerja.¹⁹

¹⁸ Vera Sylvia Saragi Sitio, “Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Arina Multi karya”, *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 1, (2020): 35-36.

¹⁹ Ni Kadek Sri Wahyuni, I Gusti Ayu Wimba, dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal, Terhadap Semangat Kerja Karyawan”, *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1, no. 2, (2021): 528.