

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada

Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	18	36
31-40 Tahun	24	48
41-50 Tahun	8	16
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Berdasarkan tabel diatas responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 15 orang atau 37,5%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau 50% dan responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 12,5%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31 – 40 tahun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini :

**Tabel 5.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	28	70
Perempuan	12	30
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 70% sedangkan perempuan hanya 12 orang dengan persentase 30%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada PT Rihayasa Humairo Mulya Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

### 5.1.3 Masa kerja

Komposisi responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini

**Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1 tahun	6	15
1-5 tahun	18	45
6-10 tahun	14	35
>10 tahun	2	5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai masa kerja karyawan antara 1 tahun berjumlah 6 orang responden dengan persentase 15%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 45%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35%. Dan responden dengan masa kerja antara >10 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 1-5 tahun.

**5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMU	20	50
D3	4	10
S1	16	40
<b>Total</b>	40	100

*Sumber: Data primer yang diolah 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar pendidikan SMU berjumlah 20 orang atau 50%. Responden dengan latar belakang pendidikan D3 berjumlah 4 orang atau 10%. Dan responden dengan latar belakan pendidikan S1 berjumlah 16 orang atau 40%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5.2 Deskripsi Variabel

### 5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS	Total
1	Kondisi kerja tidak kondusif mengakibatkan menurunnya semangat kerja	3	3	7	10	17	40
		7,5%	7,5%	17,5%	25%	42,5%	100%
2	Hubungan baik dengan rekan kerja mempengaruhi semangat kerja	5	1	6	14	14	40
		12,5%	2,5%	15%	35%	35%	100%
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai	2	3	8	11	16	40
		5%	7,5%	20%	27,5%	40%	100%
<b>JUMLAH</b>		<b>10</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>120</b>
<b>PERSENTASE</b>		<b>8,3%</b>	<b>5,8%</b>	<b>17,5%</b>	<b>29,2%</b>	<b>39,2%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Spss 17

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 47 tanggapan dengan persentase 39,2% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 tanggapan dengan persentase 29,2%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 21 tanggapan dengan persentase 17,5%. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 tanggapan dengan persentase 5,8%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 10 tanggapan dengan persentase 8,3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan

kerja pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru selalu memberikan lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan kerja yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak terhadap semangat kerja dari karyawan sendiri. Perusahaan memberikan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

### 5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi

Komunikasi adalah penyebaran informasi, ide-ide sebagai sikap atau emosi dari seseorang kepada orang lain terutama melalui simbol-simbol. Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang komunikasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Komunikasi**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS	Total
1	Informasi dan pesan yang disampaikan mudah dipahami	5	5	1	11	18	40
		12,5%	12,5%	2,5%	27,5%	45%	100%
2	Suasana yang menyenangkan mempengaruhi komunikasi	5	5	1	10	19	40
		12,5%	12,5%	2,5%	25%	47,5%	100%
3	Komunikasi yang baik berpengaruh pada sikap karyawan	0	5	2	13	20	40
		0%	12,5%	5%	32,5%	50%	100%
4	Komunikasi yang terjalin diperusahaan cukup baik	3	3	5	10	19	40
		7,5%	7,5%	12,5%	25%	47,5%	100%
5	Komunikasi yang efektif akan menghasilkan tindakan yang baik	3	3	2	11	21	40
		7,5%	7,5%	5%	27,5%	52,5%	100%
<b>JUMLAH</b>		<b>16</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>55</b>	<b>97</b>	<b>200</b>
<b>PERSENTASE</b>		<b>8%</b>	<b>10,5%</b>	<b>5,5%</b>	<b>27,5%</b>	<b>48,5%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Spss 17

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang pernyataan komunikasi, menunjukkan bahwa sebanyak 97 tanggapan dengan persentase 48,5% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 55 tanggapan dengan persentase 27,5%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 tanggapan dengan persentase 5,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 tanggapan dengan persentase 10,5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 16 tanggapan atau 8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai komunikasi karyawan pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru selalu menyampaikan informasi yang mudah dipahami. Perusahaan selalu menciptakan suasana yang menyenangkan yang berdampak terhadap terciptanya komunikasi yang baik serta efektif.

### 5.2.3 Analisis Deskriptif Deskriptif Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan semangat kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Semangat Kerja**

N O	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS	Total
1	Produktivitas yang rendah mengakibatkan menurunnya semangat kerja	2	4	4	11	19	40
		5%	10%	10%	27,5%	47,5%	100%
2	Tingkat absensi yang tinggi menyebabkan semangat kerja menurun	3	3	2	7	25	40
		7,5%	7,3%	5%	17,5%	62,5%	100%
3	Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi mengakibatkan turunnya semangat kerja	1	4	3	7	25	40
		2,5%	10%	7,5%	17,5%	62,5%	100%
4	Tingkat kerusakan peralatan yang digunakan menurunkan semangat kerja	1	4	4	7	24	40
		2,5%	10%	10%	17,5%	60%	100%
5	Kegelisahan akan meningkatkan semangat kerja	4	4	3	8	21	40
		10%	10%	7,5%	20%	52,5%	100%
6	Tuntutan akan hasil yang maksimal mempengaruhi semangat kerja	4	4	3	8	21	40
		10%	10%	7,5%	20%	52,5%	100%
7	Sering terjadinya pemogokan kerja mengakibatkan turunnya semangat kerja	2	3	7	8	20	40
		5%	7,5%	17,5%	20%	50%	100%
<b>JUMLAH</b>		<b>17</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>56</b>	<b>155</b>	<b>280</b>
<b>PERSENTASE</b>		<b>6,1%</b>	<b>9,3%</b>	<b>9,3%</b>	<b>20%</b>	<b>55,3%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Spss 17

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang semangat kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 155 tanggapan dengan persentase 55,3% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 56 tanggapan dengan persentase 20%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 26 tanggapan dengan persentase 9,3%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 tanggapan dengan persentase 9,3% dan 17 tanggapan yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 6,1% dari pernyataan diatas. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai semangat kerja karyawan pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru karyawan selalu meningkatkan produktivitas untuk meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat absensi yang tinggi serta perpindahan karyawan mengakibatkan semangat kerja karyawan mengalami penurunan. Tuntutan yang terlalu tinggi dari perusahaan juga akan berdampak terhadap turunnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

### 5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai *r* hitung yang dihasilkan lebih besar dari



nilai  $r$  tabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

### a. Lingkungan Kerja

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pertanyaan variabel lingkungan kerja berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Kondisi kerja tidak kondusif mengakibatkan menurunnya semangat kerja	0,963	Valid
2	Hubungan baik dengan rekan kerja mempengaruhi semangat kerja	0,985	Valid
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai	0,938	Valid

#### *Sumber Olahan Data Spss 17*

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

### b. Komunikasi

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan komunikasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.9 Uji Validitas Komunikasi**

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Informasi dan pesan yang disampaikan mudah dipahami	0,949	Valid
2	Suasana yang menyenangkan mempengaruhi komunikasi	0,938	Valid
3	Komunikasi yang baik berpengaruh pada sikap karyawan	0,765	Valid
4	Komunikasi yang terjalin di perusahaan baik	0,889	Valid
5	Komunikasi yang efektif akan menghasilkan tindakan yang baik	0,819	Valid

#### *Sumber Olahan Data Spss 17*

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

**c. Semangat Kerja**

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan semangat kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.10 Uji Validitas Semangat Kerja**

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Produktivitas yang rendah mengakibatkan menurunnya semangat kerja	0,735	Valid
2	Tingkat absensi yang tinggi menyebabkan semangat kerja menurun	0,934	Valid
3	Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi mengakibatkan turunnya semangat kerja	0,931	Valid
4	Tingkat kerusakan peralatan yang digunakan menurunkan semangat kerja	0,914	Valid
5	Kegelisahan akan meningkatkan semangat kerja	0,913	Valid
6	Tuntutan akan hasil yang maksimal mempengaruhi semangat kerja	0,913	Valid
7	Sering terjadinya pemogokan kerja mengakibatkan turunnya semangat kerja	0,927	Valid

**Sumber Olahan Data Spss 17**

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

**5.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji

reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

**Tabel 5.11 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,878	Reliabel
2	Komunikasi	0,821	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,806	Reliabel

**Sumber Olahan Data Spss 17**

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 17 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

**5.4 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Atau data menyebar disepanjang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

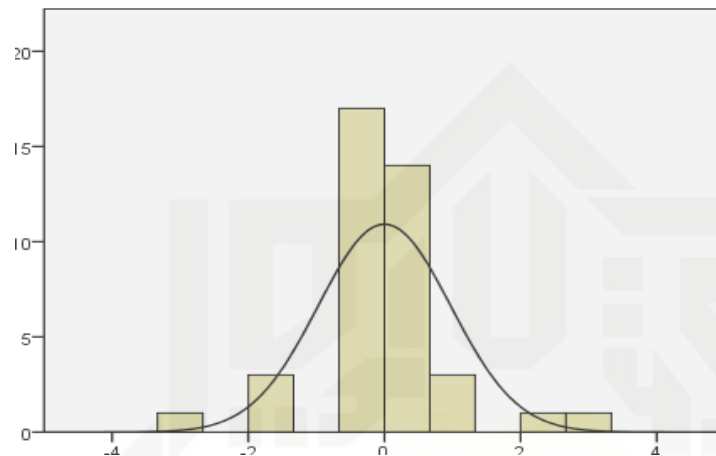
© Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
 UIN Suska Riau  
 Statistic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

garis diagonal. Gambar 5.1 dan gambar 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

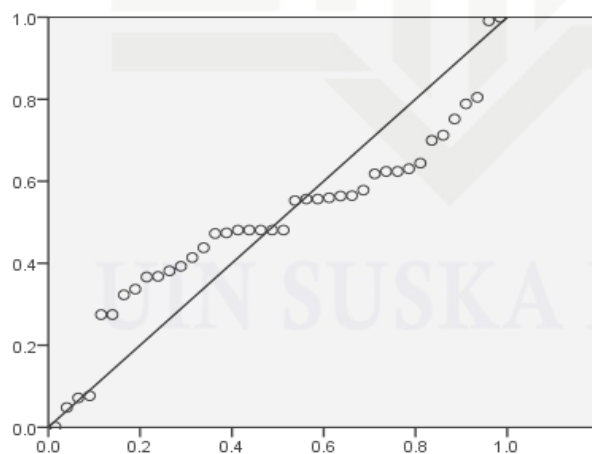
**Gambar 1 Uji Normalitas Histogram**



*Sumber data olahan spss 17*

Berdasarkan gambar 5.1, terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal.

**Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot**



*Sumber data olahan spss 17*

Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data- data yang telah

diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

## 5.5 Uji Asumsi Klasik

### 5.5.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81). Tabel 5.13 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan Spss dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.12 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	4.726	3.027		1.561	.127		
x1	.918	.264	.417	3.470	.001	.666	1.501
x2	.670	.166	.485	4.035	.000	.666	1.501

a. Dependent Variable: y

*Sumber Olahan Spss 17*

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan spss 17 terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini lingkungan kerja sebesar 1,501 dan komunikasisebesar 1,501. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai VIF yang dihasilkan sama maka dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas.

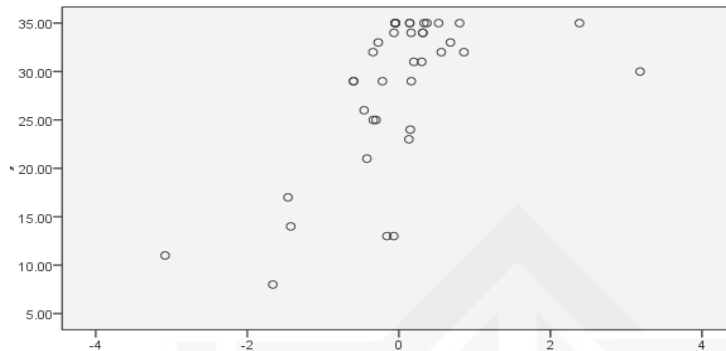
### 5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan heteroskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regeres yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (**Suliyanto, 2011:95**). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber Olahan Spss 17**

Berdasarkan gambar 5.3 tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**5.5.3 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda Ghozali (2006:92). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier korelasi antara pengganggu pada periode t. Jika ada korelasi, berarti terdapat autokorelasi. Salah satu uji yang paling populer untuk mendeteksi outokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Kriterianya sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW diantara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka DW di atas 2, berarti ada autokorelasi negative

**Tabel 5.13 Uji Outokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.624	4.81598	1.633

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Sumber Olahan Data Spss 17**

Pada tabel 5.13 diatas adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,633berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala outokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2.

## 5.6 Analisis Data Penelitian

### 5.6.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya(Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :



**Tabel 5.14 Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	4.726	3.027		1.561	.127		
x1	.918	.264	.417	3.470	.001	.666	1.501
x2	.670	.166	.485	4.035	.000	.666	1.501

a. Dependent Variable: y

**Sumber Olahan Spss 17**

Berdasarkan Tabel 5.14 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 4,726 + 0,918X_1 + 0,670X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,726. Artinya adalah apabila lingkungan kerja dan komunikasi pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru tidak mengalami peningkatan tetap sebesar 4,726.
2. Nilai koefisien regresi 0,918 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,918.
3. Nilai koefisien regresi 0,670 menyatakan bahwa jika komunikasi pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,670.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalami peningkatan sebesar 0,670.

4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### 5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikasi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 40 - 3 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,026$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$  dengan nilai signifikasi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima
- b. Bila  $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$  dengan nilai signifikasi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

**Tabel 5.15 Uji T Hitung Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	4.726	3.027		1.561	.127		
x1	.918	.264	.417	3.470	.001	.666	1.501
x2	.670	.166	.485	4.035	.000	.666	1.501

a. Dependent Variable: y

**Sumber Olahan Spss 17**

Berdasarkan tabel 5.15 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,470) > t_{tabel} (2,026)$  dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru.
2. Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung} (4,035) > t_{tabel} (2,026)$  dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru.

**5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F

hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya lingkungan kerja dan komunikasi bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 40 - 3$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 37$$

$$F \text{ tabel} = 3,25$$

**Tabel 5.16 : Uji F Hitung ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1548.934	2	774.467	33.391	.000 <sup>a</sup>
	Residual	858.166	37	23.194		
	Total	2407.100	39			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Sumber Olahan Spss 17**

Dari tabel 5.16 diatas diketahui F hitung sebesar 33,391 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,25. Dengan demikian diketahui F hitung (33,391) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru.

#### 5.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada

variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini :

**Tabel 5.17 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.624	4.81598	1.633

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Sumber Olahan Data Spss 17**

Dari tabel 5.17 di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,802 atau 80,2% berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,643 atau 64,3% lingkungan kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru sementara sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## 5.7 Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,470) > t_{tabel} (2,026)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para karyawan, salah satunya menurunkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Untuk itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru**

Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung} (4,035) > t_{tabel} (2,026)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru.

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada nya. Semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan karena kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku karyawan serta memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat kerja yang dimiliki.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru**

Dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (33,391) > F_{tabel} (3,25)$  dengan Sig. (0,000)  $< 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja dan

komunikasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru.

Nilai R sebesar 0,802 atau 80,2% berarti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,643 atau 64,3% lingkungan kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru sementara sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.