

PENGARUH SEMANGAT KERJA, *HYGIENE FACTOR* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PRODI S1 AKUNTANSI UNIVERSITAS PAMULANG

Rini Septiowati, Rakhmawati Oktavianna
Universitas Pamulang
dosen01402@unpam.ac.id, dosen01146@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, hygiene factor dan employee engagement terhadap efektivitas organisasi pada prodi S1 akuntansi Universitas Pamulang.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, penelitian ini mendistribusikan 77 kuesioner kepada 77 perwakilan dari beberapa dosen prodi S1 Akuntansi Universitas Pamulang yang jumlah sampelnya diambil dengan cara menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*, Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji t & F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, *hygiene factor* tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Sementara secara simultan semangat kerja, hygiene factor dan employee engagement berpengaruh terhadap efektivitas organisasi pada prodi S1 Akuntansi Universitas Pamulang.

Kata Kunci: semangat kerja, hygiene factor, employee engagement, efektivitas organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of morale, hygiene factors and employee engagement on organizational effectiveness in the accounting department of Pamulang University.

The research method used is quantitative research using a questionnaire, this study distributed 77 questionnaires to 77 representatives of several lecturers in the S1 Accounting University of Pamulang whose number of samples was taken by using the Slovin formula. The sample collection technique used is Purposive Sampling. Data analysis in this study was carried out using data quality tests, classic assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing (t & F test).

The results showed that work morale partially influences organizational effectiveness, hygiene factor does not affect organizational effectiveness and employee engagement does not affect organizational effectiveness. While simultaneous work morale, hygiene factor and employee engagement affect the effectiveness of the organization in the S1 Accounting Study Program at Pamulang University.

Keywords: morale, hygiene factor, employee engagement, organizational effectiveness.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada perusahaan harus memiliki kontribusi untuk mencapai kesuksesan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan (Khan et al., 2012). Baik atau buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Menurut Dessler (2004), kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan (Pratama, 2012). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu semangat, fasilitas yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komitmen (Mahmudi, 2015).

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki

Seorang dosen harus dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme dosen. Untuk menjadi dosen sebagai tenaga pengajar yang profesional harus perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan, misalnya kegiatan penataran, pelatihan serta berkesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas dosen dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya

sehingga memungkinkan kinerja dosen diharapkan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “*Pengaruh Semangat Kerja, Hygiene Factor dan Employee Engagement Terhadap Efektivitas Organisasi*”

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah yakni sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap efektivitas organisasi?
2. Apakah *hygiene factor* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi?
4. Apakah semangat kerja, *hygiene factor* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh *hygiene factor* terhadap efektivitas organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap efektivitas organisasi
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, *hygiene factor* dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap efektivitas organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Efektivitas Organisasi

Efektivitas merupakan suatu pencapaian dari kegiatan sesuai dengan yang telah di rencanakan. Suatu pekerjaan yang telah di lakukan oleh seseorang tentu bisa menunjang untuk mencapai tujuan secara kelompok.

Efektivitas menurut Robbins (Purnomo , 2006 : 36) adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan / siswa dengan menggunakan input atau biaya yang rendah

Organisasi menurut Irawati (2013 : 10) adalah kumpulan dari orang-orang

yang memiliki tujuan yang sama dan untuk memenuhi kebutuhan bersama, sedangkan menurut Siagian (dalam Indrijid, 2013 : 12) Organisasi adalah segala bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan telah terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki antara seseorang atau sekelompok yang disebut pemimpi dan seorang atau sekelompok yang disebut bawahan (karyawan). Dapat disimpulkan efektivitas organisasi adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pemimpin dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama

Menurut Miller dalam Tangkilisan (2005) mengungkapkan bahwa: *“effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is meanly concernd with goal attainment.* Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005) menyatakan efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuannya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Georgopualos dan Tannebaum dalam Tangkilisan (2005) mengenai pengertian efektivitas organisasi bahwa: *“organization effectiveness as the extent to which an organization as a social system, given certain resources and mean, fulfill it's objective without incapacitating it's means and resources and without placing strain upon it's member”*. Efektivitas organisasi adalah

tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas organisasi dimaksudkan atau dapat didefinisikan dalam batas-batas tingkat pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas organisasi menurut Sedarmayanti (2009) sebagai tingkat keberhasilan

Melihat dari uraian mengenai efektivitas, organisasi dan efektivitas organisasi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi lebih dapat digunakan sebagai ukuran untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Bentley dan Rempel (Majorsry, 2007) adalah ketertarikan profesional dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang yang mengarah pada prestasi individual serta tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. Menurut Nitisemito perusahaan atau instansi akan mendapatkan keuntungan bila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau gairah kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Semangat kerja yang baik dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan mendorong hasil kerja yang kurang baik. Sebab turunnya semangat kerja ada beberapa hal diantaranya karena upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang, serta lingkungan kerja yang buruk. Turunnya semangat kerja yang dimiliki akan berdampak kepada pekerjaan dan

organisasi. Semangat kerja yang buruk diasumsikan dapat menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya.

Semangat kerja adalah keinginan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan dalam Halimah: 2014)

Menurut Triadityo 2012, semangat kerja adalah konsisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya dapat menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Contohnya : terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja dan suasana kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberika reaksi positif bagi karyawan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Hygiene Factor

Two factors theory oleh Herzberg (1950) (dalam Herzberg, 1974) kemudian muncul untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu dalam rangka pemenuhan kebutuhan. Pada *two factors theory* terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu yakni *motivator factors* dan *hygiene factors*. *Motivator factors* berasal dari pekerjaan itu sendiri yang memicu munculnya kepuasan kerja. *Hygiene factors* tidak berasal dari pekerjaan itu sendiri dan dapat memicu timbulnya ketidakpuasan kerja. Adapun teori ini kemudian berkembang membentuk sejumlah teori baru yang behubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Aspek-aspek semangat kerja menurut Maier (Majorsy, 2008) ada empat aspek semangat kerja yaitu :

a. Kegairahan atau antusiasme, secara tidak langsung berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Dengan adanya kegairahan berarti ada minat yang akan mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam melakukan pekerjaan. Kegairahan atau antusiasme dapat

memperkirakan motivasi pekerja pada pelaksanaan tugasnya

Kegairahan juga akan mendorong karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

b. Kualitas untuk bertahan, merupakan suatu keadaan yang menggambarkan situasi kelompok yang tidak kehilangan arah tujuan ketika menghadapi kesulitan, berarti ada ketekunan, penuh keyakinan dan saling memberi semangat antar karyawan. Menurut Alport (Majorsy, 2008) orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi berbagai kesukaran yang muncul dalam pekerjaannya, berarti orang tersebut memiliki energi dan kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas seorang untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustasi menggambarkan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan pekerjaannya.

d. Semangat kelompok, menggambar hubungan antara karyawan. Dengan adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berpikir sebagai kami daripada saya, mereka akan saling tolong-menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan, keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

Employee Engagement

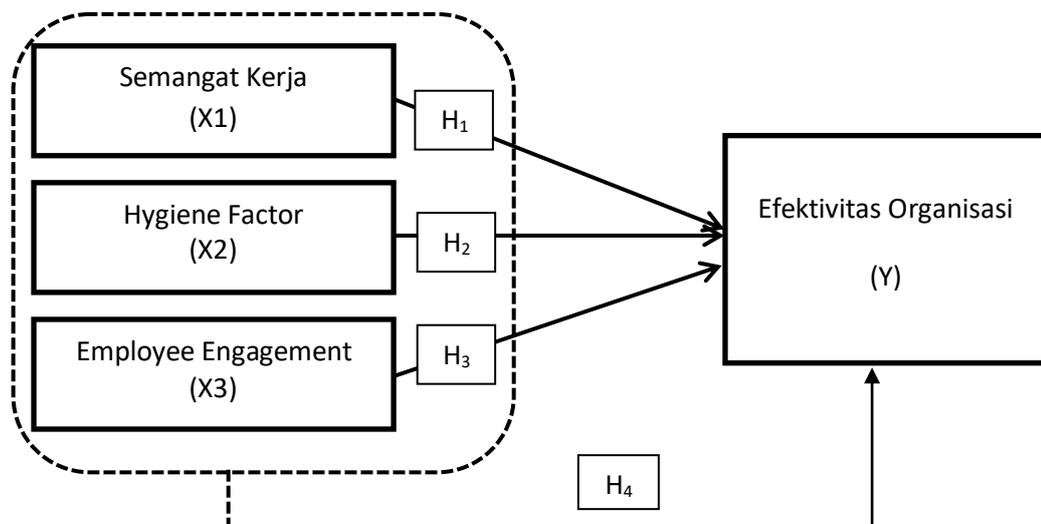
Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga

konsultan yang khusus bergerak didalam bidang sumber daya manusia.

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun belakangan. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan secara keseluruhan. Hal ini

telah di buktikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi dimana seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Rusher, 2010 :74).

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS PENELITIAN :

- H1 : Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Organisasi
- H2 : Semangat *Hygiene Factor* Berpengaruh Terhadap Efektivitas Organisasi
- H3 : *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Efektivitas Organisasi
- H4 : Semangat kerja , *Hygiene Factor* dan *Employee Engagement* Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Efektivitas Organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner, serta menggunakan teknik analisis korelasi dengan perhitungan secara kuantitatif. Teknik analisis korelasi dengan perhitungan secara kuantitatif digunakan untuk mengukur seberapa jauh hubungan antara semangat kerja (X1), *hygiene factor* (X2), *employee engagement* (X3), dengan efektivitas organisasi (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi atau yang menjadi obyek dalam penelitian ini yang dipilih adalah para dosen di prodi S1 Akuntansi Universitas Pamulang yang berjumlah 77 dosen adalah mereka sendiri yang mengalami dan benar-benar mengerti kondisi organisasi, pimpinannya dan lingkungan sekitarnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah system purposive sampling yaitu teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu atau dengan kata lain metode pemilihan sampel dengan beberapa jenis kriteria tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dengan menggunakan purposive sampling, sampel dipilih atas dasar kesesuaian karakteristik sampel yang ditentukan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penyebaran *questionnaire*/angket dan daftar pernyataan bersifat tertutup dengan alternative-alternatif

jawaban yang sudah disediakan dan disusun berdasarkan model skala data. Skala yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, dari pernyataan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian yang diwujudkan ke dalam bentuk tesis ini menggunakan statistik sebagai alat analisis datanya. Teknik analisis data dimaksud diuraikan sebagai berikut: Statistik deskriptif, yaitu statistik yang bertujuan memberikan gambaran data masing-masing variabel penelitian. Uji yang digunakan adalah : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54215258
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.051
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* adalah jika nilai signifikan *asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari *alpha (0,05)* maka data terdistribusi normal dan jika angka signifikan *asymp.sig (2-tailed)* lebih kecil dari *alpha (0,05)* maka data tidak terdistribusi secara normal. Pada tabel 4.6 kita dapat melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Hasil pengujian unutm masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Semangat Kerja (X1)	,455	2,198

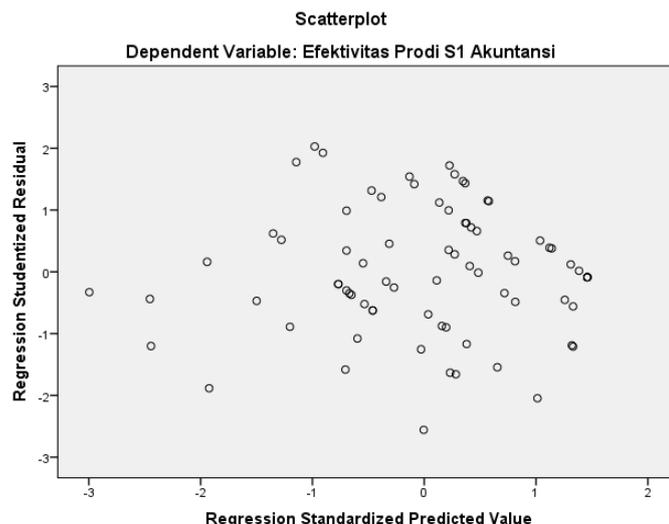
Hygiene Factor (X2)		
Employee Engagement (X3)	,562	1,779
	,352	2,841

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi (Y)
 Sumber : Data yang diolah 2019

Dari tabel diatas menunjukan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) memiliki nilai VIF (1,377) < 10 dan *tolerance* (0,726) > 0,01, variabel pemahaman atas mekanisme pembayaran pajak (X2) memiliki nilai VIF (1,377) > 10 dan *tolerance* (0,726) > 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan yang lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat grafik *plot* nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik:



Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola. Terlihat menyebar secara acak diatas maupun dibawah. Hal ini dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda menjelaskan tentang hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) berkaitan erat dengan hubungan yang bersifat statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan manajemen laba dan rasio likuiditas dengan agresivitas pajak.

Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.995	1.804		.552	.583
	Semangat Kerja	.668	.118	.571	5.679	.000
	Hygiene Factor	.160	.067	.217	2.403	.019
	Employee Engagement	.138	.123	.128	1.122	.266

a. Dependent Variable: Efektivitas Prodi S1 Akuntansi
Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8, maka rumus regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,995 + 0,668X_1 + 0,160X_2 + 0,138X_3 + e$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstanta $\alpha=0,995$ artinya jika semua variabel independennya memiliki nilai nol (0) maka tingkat Efektivitas Organisasi sebesar 0,995. Selanjutnya nilai koefisien semangat kerja (X_1) sebesar 0,668 artinya bahwa setiap kenaikan 1% semangat kerja maka tingkat efektivitas organisasi (Y) akan naik sebesar 0,668.

Koefisien hygiene factor (X_2) sebesar 0,160 artinya bahwa setiap kenaikan 1% hygiene factor (X_2) maka tingkat efektivitas organisasi (Y) akan naik sebesar 0,160.

Koefisien employee engagement (X_3) sebesar 0,138 artinya bahwa setiap kenaikan 1% employee engagement (X_3) maka tingkat efektivitas organisasi (Y) akan naik sebesar 0,138.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R2)

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.650	1.574

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Hygiene Factor, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Prodi S1 Akuntansi

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Berdasarkan tabel *model summary* diatas diperoleh bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,664. Yang mengandung

pengertian pengaruh variabel independen (semangat kerja, hygiene factor dan employee engagement) dapat menjelaskan variabel dependen (efektivitas organisasi) sebesar 66,40% sedangkan 33,60% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Hipotesis Hasil Uji t (Parsial)

Uji t Parsial *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.995	1.804		.552	.583

Semangat Kerja	.668	.118	.571	5.679	.000
Hygiene Factor	.160	.067	.217	2.403	.019
Employee Engagement	.138	.123	.128	1.122	.266

a. Dependent Variable: Efektivitas Prodi S1 Akuntansi

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pengujian tabel 4.11 diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,679 dimana nilai 5,679 > 1,665 dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai 0,000 < 0,05 sehingga H1 diterima yang artinya variabel Semangat Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

Variabel Hygiene Factor (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,403 dimana nilai 2,403 > 1,665 dan nilai signifikan 0,000

dimana nilai 0,019 > 0,05 sehingga H2 ditolak yang artinya Hygiene Factor (X2) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

Variabel Employee Engagement (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 1,122 dimana nilai 1,122 < 1,665 dan nilai signifikan 0,266 dimana nilai 0,266 > 0,05 sehingga H2 ditolak yang artinya Employee Engagement (X3) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

Uji signifikan Simultan (Uji F)

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.202	3	119.067	48.089	.000 ^b
	Residual	180.746	73	2.476		
	Total	537.948	76			

a. Dependent Variable: Efektivitas Prodi S1 Akuntansi

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Hygiene Factor, Semangat Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

Dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 48,089 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk F tabel dengan jumlah sampel (n) = 77; jumlah variabel (k)=4; taraf signifikan $\alpha=0,05$; $df1=k-1 = 4-1 = 3$ dan $df2 = n-k = 77-4 = 73$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,73. Sehingga F hitung (48,089) > F tabel (2,73) secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan (0,000) < taraf signifikan 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel tingkat kepatuhan wajib pajak (Y). Artinya variabel Semangat Kerja (X1), Hygiene Factor (X2), dan Employee Engagement (X3) secara bersama sama berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi.
2. Hygiene Factor tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi .
3. Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi .
4. Semangat Kerja, Hygiene Factor dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya informasi penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menerapkan suatu kebijakan agar lebih memperhatikan semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

2. Tingkat Efektivitas Organisasi dipengaruhi oleh variabel semangat kerja, hygiene factor dan employee engagement sebesar 66,40% dan 33,60% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya sehingga untuk selanjutnya dapat ditemukan variabel baru yang akan mempengaruhi tingkat efektivitas organisasi. Selain itu, disarankan untuk melakukan observasi penelitian yang lebih banyak responden sehingga data yang dihasilkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Adhitya Pratama. 2012. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan kerja (Studi kasus Pada Karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta).

Ananto, Purnomo. 2006. UKS Usaha Kesehatan Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidayah. Bandung: Yrama Widya

Anggriawan, Derry Adityo. 2012. Hubungan Antara Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk , Universitas Indonesia

Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.

Herzberg, F. ,1987. *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.

Irawati, D., 2013. Faktor-faktor Karakteristik Yang Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat di Desa Tangunan Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto. Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit

Mahmudi.,2015, Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Majorsy, U. , 2007. Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasionalpada staf pengajar Universitas Gunadarma. Jurnal Psikologi, 1

Sedarmayanti.,2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju

Siagian, Sondang., P. ,2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara

Sugiyono. ,2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. Manajemen Publik. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta

Ursa, Majorsy; 2007 , "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi pada Staf Pengajar." Jurnal Psikologi, volume 1, no. 1, Desember2007

