



PROSIDING FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10



SEMINAR NASIONAL, KONFERENSI, WORKSHOP DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
DALAM ERA DISRUPTION



FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
Palembang, 7 - 8 Nopember 2018

MAIN HOST

KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
FORUM MANAJEMEN INDONESIA



CO HOST

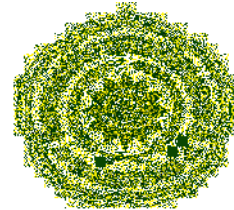
UNIVERSITAS METHODIST INDONESIA, MEDAN



UNIVERSITAS BINA DARMA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



UNIVERSITAS KATOLIK
SOEGIJAPRANATA



UNIVERSITAS HARAPAN
MEDAN



UNIVERSITAS SWADAYA GUNUNG JATI
CIREBON



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
LEMBAH DEMPO



PROSIDING ABSTRAK

**SEMINAR NASIONAL, KONFERENSI, WORKSHOP
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10**

TEMA

**INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
IN DISRUPTION ERA**

**7 – 8 NOPEMBER 2018
PALEMBANG**

**FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN**

PROSIDING ABSTRAK

SEMINAR NASIONAL, KONFERENSI, WORKSHOP
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10

TEMA
INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
IN DISRUPTION ERA

Panitia Pelaksana:

Ketua : Dr. Sunda Ariana, M.M., M.Pd
Sekretaris : Sri Porwani, S.E., M.Si
Bendahara : Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
Anggota : Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D
Abdullah Rasyid, S.E., M.Si

Reviewer:

Dr. Diah Isnaini, S.E., M.M Universitas Muhammadiyah Palembang
Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si Universitas Muhammadiyah Palembang
Dr. Desi Ulpa Angraini, SE., M.M STIE Rahmadiyah Sekayu

Editor:

Dr. Abdul Basyith., S.E., M.Si Universitas Bina Darma
Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si Universitas Bina Darma
Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D Universitas Bina Darma
Dr. Choiriyah, S.E., M.Si Universitas Muhammadiyah Palembang

Penerbit:

Forum Manajemen Indonesia
Koordinator Wilayah Sumatera Selatan
Kampus Universitas Bina Darma Lt. 7
Jln. Jenderal Ahmad Yani No. 2
Palembang

ISBN:



All Right Reserved.

No part of this publication may be reproduce without written permission of the publisher

KATA PENGANTAR Ketua Panitia Pelaksana



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Selamat datang seluruh peserta Seminar Nasional FMI ke 10 di Palembang yang berasal dari hampir sebagian besar provinsi di Republik Indonesia. Kegiatan Seminar FMI ke-10 mempunyai tema *Innovation, Technology and Social Science* dalam *Era Disruption* yang dilaksanakan selama 2 hari, dari tanggal 7 sampai dengan 8 Nopember 2018. Hari pertama dari kegiatan Seminar Nasional FMI ini akan diisi dengan serangkaian kegiatan mulai dari seminar dan konferensi dan sedangkan hari kedua akan diisi dengan workshop dan pengabdian kepada masyarakat dan lalu ditutup dengan kegiatan *city tour*.

Melalui kesempatan ini, kami melaporkan bahwa jumlah paper yang masuk ke panitia sebanyak 690 *paper* dari 152 Perguruan Tinggi di Indonesia dan 4 instansi pemerintah. Jumlah *paper* yang akan dipresentasikan pada Seminar Nasional FMI ke-10 berjumlah 518 *paper* dengan jumlah peserta sebanyak 588 peserta. Adapun kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan dilaksanakan adalah Penanaman Pohon di Taman Purbakala Palembang. Penanaman pohon ditujukan agar taman purbakala yang merupakan salah situs peninggalan zaman Kerajaan Sriwijaya dapat menjadi lebih hijau sehingga menambah daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung ke situs ini dan semoga kegiatan penanaman pohon dapat menjadi amal bagi kita semua yang berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian ini.

Banyaknya jumlah peserta pada Seminar Nasional FMI ke-10 tidak mengurangi komitmen kami untuk berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh peserta. Kami berharap, Bapak/Ibubangga menjadi bagian dari Kegiatan Seminar Nasional FMI Ke-10 dan juga dapat memiliki pengalaman yang berkesan terhadap suasana Kota Palembang baik dari keramahtamaan masyarakat Palembang, kuliner khas Palembang dan kerajinan khas Palembang.

Melalui kesempatan ini juga, kami mengucapkan terima kasih kepada FMI korwil Sumatera Selatan yang telah memberi kepercayaan kepada panitia untuk melaksanakan seminar Nasional ini, dan juga kepada *Co Host* dan sponsor yang ikut berpartisipasi dalam mensukseskan kegiatan seminar FMI Ke-10, serta rekan-rekan panitia yang telah bekerja sejak Bulan Februari 2018 sampai dengan pelaksanaan seminar ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Gubernur Sumatera Selatan dan Walikota Palembang yang telah memberikan dukungan untuk kelancaran acara ini.

Semoga dengan adanya seminar nasional yang dihadiri lebih dari 575 partisipan, dapat memberikan kontribusi keilmuan terutama di bidang Manajemen melalui *sharing* ilmu dan pengalaman diantara peserta. Tidak hanya itu, kegiatan ini diharapkan dapat menambah *networking* dan terjalinnya silaturahmi antardosen Manajemen dari seluruh Perguruan Tinggi di Indonesia.

Atas perhatiannya terima kasih. Viva Academia!

Wassalamu'alaikum, Wr., Wb.

Ketua Panitia

Dr. Sunda Ariana, M.M., M.Pd.

KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA KORWIL SUMSEL



Assalamualaikum Wr Wb

Salam sejahtera untuk Kita semua.

Selamat datang peserta Forum Manajemen Indonesia (FMI) ke-10 di Kota Palembang.

Berdasarkan kesepakatan pada acara FMI-9 di Semarang tahun 2017 menyatakan bahwa FMI Korwil Sumatera Selatan mendapatkan kesempatan untuk menjadi tuan rumah penyelenggaraan seminar nasional dan call for paper FMI ke-10 tahun 2018. Kegiatan FMI ke-10 sebagai sarana yang efektif untuk knowledge sharing, seminar, workshop, desiminasi hasil-hasil penelitian serta Pengabdian Kepada Masyarakat khususnya dalam bidang ilmu manajemen. FMI ke-10 ini mengangkat tema “Innovation, Technology, and Social Science dalam Era Disruption”. FMI ke-10 ini diselenggarakan atas kerjasama FMI Korwil Sumatera Selatan dengan beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia, Pemerintah provinsi Sumatera Selatan, Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan, Dinas Kehutanan Sumatera Selatan, Pemerintah Kota Palembang, dan Institusi lainnya.

Kegiatan FMI ke-10 ini merupakan kegiatan berskala nasional yang diadakan secara rutin setiap tahun dengan agenda Seminar Nasional, Call for Paper, Workshop dan Pengabdian pada masyarakat di Kota Palembang. Kegiatan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk diseminasi gagasan-gagasan ilmiah dan hasil riset yang akan didokumentasikan dalam publikasi ilmiah (proseding). Melalui FMI ini diharapkan dapat terjalin jejaring antar peneliti, akademisi, profesional serta mahasiswa terutama di bidang ilmu manajemen.

Terimakasih saya ucapkan kepada FMI Pusat yang telah memberikan kepercayaan pada Kami untuk menjadi tuan rumah FMI ke-10. Terimakasih kepada panitia yang telah bekerja keras dan semua pihak yang telah mambantu terselenggaranya kegiatan ini. Kepada peserta saya sampaikan selamat mengikuti rangkaian kegiatan FMI ke-10 semoga kegiatan ini berkesan di hati Bapak/ibu sekalian.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Salam,

Muji Gunarto

Ketua FMI Korwil Sumatera Selatan

KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA PENGURUS PUSAT



Seminar Nasional dan Call for Paper FMI 2018 ini merupakan penegasan atas komitmen FMI dalam memfasilitasi pertukaran ide serta kolaborasi antara akademisi dan peneliti manajemen, untuk bekerjasama mendekonstruksi tantangan-tantangan manajemen.

Pada tahun 2018 ini, seminar FMI diselenggarakan di Palembang dan bertindak sebagai penyelenggara adalah Koordinator Wilayah FMI Sumatera Selatan. Panitia telah menerima beragam karya ilmiah dari perwakilan universitas-universitas di seluruh Indonesia, untuk dapat dipresentasikan pada sesi Call for paper, yang terbagi pada beberapa konsentrasi riset manajemen yaitu: Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan, Manajemen

Sumber Daya Manusia, Manajemen Operasional dan Manajemen Umum.

Apresiasi dan terima kasih saya sampaikan kepada Tim Panitia dari FMI Korwil Sumatera Selatan yang telah mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik sehingga aktivitas Seminar Nasional dan Call for Paper FMI 2018 ini bisa berjalan dengan sukses.

Akhir kata, saya ucapkan selamat datang di acara Seminar Nasional dan Call for Paper FMI 2018 di Palembang, Sumatera Selatan. Harapan saya semoga kekompakan kita dalam mengembangkan keilmuan dan praktik manajemen akan semakin menguat di masa mendatang, sehingga bisa beradaptasi menghadapi beragam gelombang perubahan.

Salam,

Sri Gunawan, DBA.
Ketua - Pengurus Pusat
Forum Manajemen Indonesia

BIDANG ILMU

Manajemen Keuangan :

1. Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
2. Prof. Dr. Sulastri M.Kom., M.E. (Universitas Sriwijaya)
3. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D (Universitas Sriwijaya)

Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Prof. Dr. Sulbahri Madjir., S.E., M.M. (Universitas Tridianti Palembang)
2. Prof. Dr. Wibowo., S.E., M.Phil (Universitas Prof. Dr. Moestopo)
3. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M. (Universitas Bina Darma)

Manajemen Pemasaran :

1. Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P. (Universitas Pendidikan Indonesia)
2. Dr. Lin Yan Syah, M.Si (Universitas Bina Darma)
3. Dr. Markoni Badri, S.E., M.B.A (Politeknik Negeri Sriwijaya)

Manajemen Strategic :

1. Dr. Priyono (Universitas Bina Darma)
2. Prof. Dr. Koesnawan, S.E., M.B.A (STIE Ahmad Dahlan)
3. Drs. Isnurhadi, Ph.D (Universitas Sriwijaya)

PEER REVIEWER

NO	NAMA	INSTANSI
1	Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si	Universitas Bina Darma
2	Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D	Universitas Bina Darma
3	Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.	Universitas Bina Darma
4	Dr. Hardiyansyah, SE., M.Si	Universitas Bina Darma
5	Dr. Hengky Halim	Universitas Bina Darma
6	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Universitas Muhammadiyah Palembang
7	Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si	Universitas Muhammadiyah Palembang
8	Dr. Diah Isnaini, S.E., M.M	Universitas Muhammadiyah Palembang
9	Dr. Tien Djailani	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Amkop
10	Dr. Derriawan, S.E., M.Si	Universitas Pancasila
11	Dr. Periansyah, S.E., M.Si	Politeknik Negeri Sriwijaya
12	Dr. Emi Suwarni	Universitas Bina Darma
13	Dr. Supriadi Thalib	Universitas Pancasila
14	Dr. Wa Ode Zusnita Muizu, S.E., M.Si.	Universitas Padjajaran
15	Dr. Nisma Aprini	STIE Lembah Dempo
16	Dr. Nazwirman, SE., MM	Universitas Yarsi
17	Dr. Yohanes Susanto	Universitas Musi Rawas
18	Dr. Muhammad Burhan, Sag., MAg	UIN Raden Fattah
19	Dr. Desi Ulpa Anggraini	STIE Rahmaniayah
20	Dr. Sri Gustini Pane	Universitas Sumatera Utara
21	Dr. Rosemarie Sutjiati Njotoprajitno	Universitas Kristen Maranatha
22	Dr. Alimuddin Rizal	Stikubank, Semarang
23	Dr. Eka Nuraini Rahmawati	Universitas Islam Riau
24	Dr. Hery Wijayanto	Universitas Muhammadiyah Ponorogo
25	Dr. Sigit Hermawan, SE., MSi	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
26	Dr. Rita Ambarwati S., Se., M.Mt	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
27	Dr. As'at Rizal, Mm	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
28	Dr. Drs. Sriyono, MM	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
29	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil	Universitas Mustopo
30	Dr. Said Kelana,	Institute Bisnis Indonesia Kwik Kian Gie
31	Prof. Dr. Muhammad Koesmawan, MBA., DBA	STIE Ahmad Dahlan
32	Dr. Bakti Setyadi	Universitas Bina Darma
33	Dr. Dina Melita	Universitas Bina Darma
34	Dr. Kristina Sedyastuti	Universitas Bina Darma
35	Dr. Beby Karina Fawzee Sembiring SE., MM	Universitas Sumatera Utara
36	Dr. Khaira Amalia Fachrudin SE., MBA	Universitas Sumatera Utara
37	Dr. Endang Sulistya Rini SE, M.Si	Universitas Sumatera Utara
38	Dr. Yeni Absah SE., M.Si.	Universitas Sumatera Utara
39	Ira Geraldina, Dr. S.E M.S Ak, Ca	STIE Indonesia Banking School
40	Dr. Ahmad Adriansyah, St., M.Si	STIE Indonesia Banking School
41	Dr. Nuri Wulandari S.E., M.Sc	STIE Indonesia Banking School
42	Dr. Muhammad Yusuf, S.E., Ak., M.M.Ca	STIE Indonesia Banking School
43	Dr. Lin Yan Syah	Universitas Bina Darma
44	Prof. Dr. Noor Salim	Universitas Mercu Buana
45	Dr. Choiriyah	Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR ISI

COVER.....	1
MAIN HOST	2
KATA PENGANTAR	5
KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA KORWIL SUMSEL	7
KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA PENGURUS PUSAT	8
BIDANG ILMU	9
PEER REVIEWER	10
DAFTAR ISI.....	11
JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN KEUANGAN.....	42
JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN PEMASARAN.....	61
JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	79
JADWAL MANAJEMEN STRATEGI.....	99
JADWAL KEWIRAUSAHAN.....	108
JADWAL EKONOMI ISLAM.....	114
JADWAL MANAJEMEN PERBANKAN.....	118
JADWAL MANAJEMEN PENDIDIKAN	124
JADWAL PARIWISATA	127
JADWAL PERPAJAKAN.....	131
JADWAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT.....	133
JADWAL MANAJEMEN UMUM.....	136
JADWAL MANAJEMEN TEKNOLOGI INFORMASI.....	139
JADWAL MANAJEMEN AGRIBISNIS.....	141
ABSTRAK.....	143
MANAJEMEN KEUANGAN.....	143
SESI I.....	143
MANFAAT PERUBAHAN SISTEM KEUANGAN DARI SISTEM MANUAL KE KOMPUTERISASI PADA CV. PANDAWA TANI	144
PENGARUH FAKTOR FUNDAMENTAL DAN PERSEPSI INVESTOR TERHADAP HARGA SAHAMPERUSAHAAN DALAM INDEKS KOMPAS 100 DI ERA DIGITALISASI	145
KEPEMILIKAN KELUARGA DAN STRUKTUR MODAL DENGAN MODERASI FAMILY CEOPERUSAHAAN NON KEUANGAN DI INDONESIA.....	146
PENGARUH KINERJA KEUANGAN DAN KINERJA PASAR TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	147

FINANCIAL CHECK UP KEUANGAN KELUARGA UNTUK MEMPERKUAT KESEJAHTERAANKELUARGA ANGGOTA KOPERASI CREDIT UNION JATIMBAR SURABAYA.....	148
PENGUJIAN CHOW-TEST DAN HAUSMAN-TEST UNTUK MENDETEKSI DETERMINAN STRUKTUR MODAL PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI	149
PENGEMBANGAN TELAHAH DAN ANALISIS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH PADA KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI MALUKU UTARA	150
PENGARUH RETURN ON ASSETS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI.....	151
HOW SIX SIGMA METHODOLOGY CAN IMPROVE THE ACCOUNT RECEIVABLE PERFORMANCE. A CASE IN PT. TRAKINDO UTAMA SURABAYA REGION.....	152
PENGEMBANGAN MODEL KETERKAITAN STOCK RETURNS, PROFITABILITY DAN STRUKTUR MODAL BERBASIS FINANCIAL PERFORMANCE.....	153
ANALISIS KINERJA REKSA DANA SAHAM MENGGUNAKAN METODE TREYNOR-MAZUY DAN HENRIKSSON-MERTON.....	154
ANALISA PENGARUH SUKU BUNGA BANK, NILAI TUKAR RUPIAH/US DOLAR DAN INFLASI TERHADAP INDEK HARGA SAHAM PERUSAHAAN PROPERTY YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA.....	155
PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN BANK BUMN DAN BUMS YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	156
PENGARUH MARKET TIMING, PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP HUTANG	157
PERAN TATA KELOLA PADA KINERJA KEUANGAN CREDIT UNION: STUDI DI JAWA TIMUR.....	158
PENGARUH PROFITABILITAS, FLEKSIBILITAS KEUANGAN, PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERTUMBUHAN PERUSAHAAN DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP STRUKTUR MODAL.....	159
PENGARUH DARI PELUANG INVESTASI YANG DITETAPKAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA)	160
PENGARUH FREE CASH FLOW MELALUI PERAN KEBIJAKAN DIVIDEN, STRUKTUR KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA	161
PENGARUH DEWAN INDEPENDEN TERHADAP BIAYA HUTANG DENGAN VARIABEL KONTROL : LEVERAGE, KINERJA DAN UKURAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Perusahaan Yang Menerbitkan Obligasi).....	162
PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP BESARNYA DANA SIMPANAN ANGGOTA PADA KOPERASI KREDIT (CU) DI SURABAYA: TINJAUAN ANALISIS PEARLS.....	163
PENANGGALAN JAWA DAN ABNORMAL RETURN	164

PERAN LIKUIDITAS SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI DALAM PENGARUH PROFITABILITAS DAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN.....	165
PENGARUH LIKUIDITAS, UMUR, PROFITABILITAS DAN UNDERWRITER TERHADAP UNDERPRICING SAHAM PADA PENAWARAN UMUM PERDANA DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2012 – 2016.....	166
ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA REKSA DANA YANG DIKELOLA OLEH MANAJER INVESTASI ASING DAN MANAJER INVESTASI LOKAL DI INDONESIA ...	167
STUDI PERBANDINGAN KINERJA PORTOFOLIOMODEL MARKOWITZ DANMODEL 1/N PADA SAHAM LQ 45	168
PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP PENGUNGKAPANCORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA PERUSAHAANPERTAMBANGANDI INDONESIA	169
ANTECEDENT VARIABLES OF FINANCIAL RISK MANAGEMENT, FINANCIAL DISTRESS AND VALUE OF THE FIRM WITH GOOD CORPORATE GOVERNANCE AS A MODERATING VARIABLE IN MANUFACTURING COMPANIES LISTED ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE.....	170
KOMPARATIF TINGKAT KESEHATAN PERBANKAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ALTMAN Z – SCORE DAN METODE RISK BASED BANK RATING.....	171
“MAITUA BELANJA” DAN “PAITUA BELANJA”: DESAIN SISTEM INFORMASI DALAM PEMANTAUAN PROSES PEMBAYARAN ATAS BELANJA DI BALAI DIKLAT KEUANGAN MANADO	172
PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO DAN TOTAL ASSET TURNOVER TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN RETURN ON ASSET SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(Perusahaan Publik Manufaktur Sub Sektor Kimia Periode 2012 – 2016).....	173
RISK AS AN ANTECEDENT VARIABLES OF BANK SOUNDNESS WITH GOOD CORPORATE GOVERNANCE AS A MODERATING VARIABLE ON PRIVATE COMMERCIAL BANKS LISTED IN THEINDONESIA STOCK EXCHANGE.....	174
MODERASI PROFITABILITAS TERHADAP PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN.....	175
FAKTOR YANG MEMENGARUHI NILAI PERUSAHAAN NON-KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA.....	176
HUBUNGAN DEWAN DIREKSI DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN KAPITALISASI KECIL DI BEI	177
INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI(Studi Kasus di negara-negara Asia)	178
Tobin’s Q Perusahaan Manufaktur, Likuiditas dan Rentabilitas	179
ANALISIS PROFITABILITAS DAN LIKUIDITAS SEBELUM DAN SESUDAH RIGHT ISSUE	180
EFEK MODERASI LINGKUNGAN BISNIS TERHADAP PENGARUH MODAL KERJA DAN PROFITABILITAS.....	181
PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN ANTARA PMA DAN PMDN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	182

PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, STRUKTUR AKTIVA DAN PROFITABILITAS TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR OTOMOTIF YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI).....	183
Analisis Literasi Keuangan: Perbandingan Antara Mahasiswa Keuangan Dan Non-Keuangan ..	184
PENERAPAN MANAJEMEN RESIKO DALAM PROSES PEMBERIAN KREDIT USAHA RAKYAT(Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Prabumulih).....	185
PROSEDUR PELAYANAN KESEHATAN POLI GIGI RUMAH SAKIT KOTA PALEMBANG	186
ANALISIS UJI BEDA KINERJA KEUANGAN, FINANCIAL LEVERAGE, DAN TATA KELOLA BANK PEMBANGUNAN DAERAH.....	187
PENGARUH STABILITAS PENJUALAN DAN STRUKTUR AKTIVA TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA PT MAYORA INDAH Tbk. PERIODE 2009-2016	188
SESI II.....	189
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN SISA HASIL USAHA PADA KSP. KARYAWAN PENDIDIK KOTA PRABUMULIH	190
STUDI KOMPARATIF KINERJA PORTOFOLIO SAHAM SMALL MEDIUM ENTERPRISE (SME) DI PASAR MODAL INDONESIA, CHINA, DAN INDIA	191
PENGARUH INTERNAL CASH FLOW, INSIDER OWNERSHIP, INVESTMENT OPPORTUNITY TERHADAP CAPITAL EXPENDITURE(Studi pada Perusahaan Manufaktur, Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016)	192
PENGARUH LEVERAGE TERHADAP MANAJEMEN LABA DENGAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI.....	193
PEMBENTUKAN “M2TDR”: UPAYA OPTIMALISASI PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK (PNBP) MELALUI SETELMEN PERLUASAN INSTRUMENTRANSAKSI TREASURY DEALING ROOM (TDR) DI DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN	194
ANALISIS PENGARUH DIVIDEND PAYOUT RATIO, BID-ASK SPREAD, MARKET VALUE DAN VARIANCE RETURN TERHADAP HOLDING PERIOD SAHAM BIASA (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI INDEKS LQ-45).....	195
MANAJEMEN MODAL KERJA DAN PROFITABILITAS PERUSAHAAN : STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA	196
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEUANGAN PERBANKAN DI INDONESIA(Studi Empiris pada Bank Umum Persero yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016).....	197
Analisis Pengaruh Profitabilitas, <i>Leverage</i> , Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional dan Kepemilikan Manajerial terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	198
PENGUJIAN LEVERAGE EFFECT HYPOTHESIS PADA BERBAGAI TINGKAT INFLASI DI PASAR MODAL INDONESIA: MODEL TARCH DAN EGARCH.....	199
ANALISIS HUBUNGAN ANTARA HUTANG DAN STRUKTUR MODAL DALAM PENERAPAN TRADE OFF THEORY DAN PECKING ORDER THEORY(Studi Pada	

Perusahaan Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2001 – 2013)	200
ANALYSIS THE EFFECT OF REPRESENTATIVENESS BIAS AND HERDING BEHAVIOR ON INVESTMENT DECISIONS (STUDY ON STUDENTS BASED IN YOGYAKARTA) ...	201
STRATEGI “KI4BOSOWA”: UPAYA PENINGKATAN KINERJA BELANJA PEMERINTAH PUSAT PADA SATUAN KERJA MITRA KERJA KPPN WATAMPONE.....	202
PENGARUH STRUKTUR ASET, SIZE, ASSETS GROWTH, DAN PROFITABILITAS TERHADAP STRUKTUR MODAL.....	203
PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP DIVIDEND PAYOUT RATIOMELALUI RETURN ON ASSET.....	204
PENENTUAN NILAI WAJAR PERUSAHAAN START-UP:STUDI KASUS PADA PT. FITURE TEKNOLOGI INOVASI	205
ANALISIS RASIO KEUANGAN SEBAGAI ANALISIS FUNDAMENTAL DALAM MENENTUKAN KEPUTUSAN INVESTASI SAHAM PADA BANK BUMN.....	206
THE INFLUENCE OF POLITICAL CONNECTION, OWNERSHIP STRUCTURE AND CASH HOLDINGS ON CORPORATE PERFORMANCE IN NONFINANCIAL COMPANIES LISTED ON THE INDONESIAN STOCK EXCHANGE	207
PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERBANKAN(Studi Kasus Pada Seluruh BPR Kabupaten Badung)	208
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL YANG DIMODERASI OLEH TEKNOLOGI INFORMASI DAN SELF DISRUPTION(Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Jabodetabek).....	209
DETERMINANTS OF INDONESIAN GOVERNMENT BONDS YIELD RATE USING VECM	210
PENDANAAN, KEMUDAHAN BERUSAHA DAN PENDIDIKAN DALAM MENGEMBANGKAN KEWIRAUSAHAAN DI INDONESIA.....	211
Pengaruh Pertumbuhan Laba, Current Ratio, Price to Book Value, Debt to Equity Ratio dan Return On Assets terhadap Return Saham	212
PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP STRUKTUR MODAL PERUSAHAAN MULTINASIONAL DAN PERUSAHAAN DOMESTIK DI BURSA EFEK INDONESIA	213
PENGARUH PROFITABILITAS, PERTUMBUHAN PERUSAHAAN, STRUKTUR ASET, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN HUTANG, DAN DAMPAKNYA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN(Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei 2014-2016)	214
TRANSFER INFORMASI INTRA-INDUSTRI ATAS PENGUMUMAN HAK MEMESAN EFEK TERLEBIH DAHULU (HMETD) DI BURSA EFEK INDONESIA	215
ANALISIS FINANCIAL DISTRESS DAN PENGARUHNYA TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	216
Pengaruh Struktur Modal Dan Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Food And Beverage Periode 2012-2016.....	217
ANALISIS PENILAIAN TINGKAT PERKEMBANGAN KESEHATAN BANK TERHADAP KINERJA BANK PADA BANK SUMSELBABEL CABANG MENTOK.....	218
OPTIMALISASI MANAJEMEN PIUTANG PADA PT GRAHA PUSRI MEDIKA	219

PENGARUH EARNING PER SHARE, DEBT TO EQUITY RATIO, DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP DIVIDEND PAYOUT RATIO PADA PERUSAHAAN YANG TERMASUK DALAM INDEX LQ 45	220
MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DAN KINERJA KEUANGAN TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI	221
Peran Aspek Kognisi dan Motivasi pada Keputusan Utang Pengusaha UKM	222
SESI III	223
PENGARUH MANAJEMEN MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN INDONESIA	224
PEMBENTUKAN PORTOFOLIO OPTIMAL SAHAM DENGAN METODE SINGLE INDEX SEBAGAI DASAR PENETAPAN INVESTASI SAHAM (Studi empiris pada saham LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2013-2017).....	225
KEMAMPUAN PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN BERDASARKAN SAK ETAP BAGI UMKM DI KOTA CILEGON	226
PREDIKSI NILAI WAJAR SAHAM PERUSAHAAN SEKTOR CONSUMER GOODS DI BURSA EFEK INDONESIA: DISCOUNTED CASH FLOW VALUATION MODELS	227
PENILAIAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DENGAN INFLASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI	228
PENERAPAN TEKNIK PERDAGANGAN MACD DAN RSI PADA BURSA EFEK INDONESIA DALAM MENGHASILKAN PROFIT.	229
PENDEKATAN ENTERPRISE RISK MANAGEMENT DALAM PEMETAAN RISIKO DI KOPERASI.....	230
PENGARUH PEMILIHAN UMUM PRESIDEN TERHADAP PERBEDAAN ABNORMAL RETURN DAN HARGA SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA	231
Relasional leverage, profitabilitas dan kebijakan dividen dengan harga saham pada perusahaan pertambangan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia.....	232
REPUTASI UNDERWRITER, STRUKTUR CORPORATE GOVERNANCE DAN INITIAL PUBLIC OFFERING (IPO) UNDERPRICING DI INDONESIA	233
ANALYSIS OF EFFECT OF ILLUSION OF CONTROL, BETTER-THAN-AVERAGE, MISCALIBRATION, AND DESIRABILITY BIAS TO OVERCONFIDENCE BEHAVIOR(Case Study of Economics & Non-Economics Student of Diponegoro University in Financial Decision Making).....	234
PENGARUH MANAJEMEN MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR PROPERTY DAN REAL ESTATE DI BURSA EFEK INDONESIA.....	235
ANALISIS TINGKAT AKURASI MODEL ALTMAN Z-SCORE DAN MODEL SPRINGATE DALAM MENGUKUR POTENSI FINANCIAL DISTRESS PADA BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA PERIODE 2012-2016	236
PENGARUH PEMECAHAN SAHAM TERHADAP ABNORMAL RETURN DAN LIKUIDITAS SAHAM: ANALISIS DI BURSA EFEK INDONESIA	237
PERAN MODAL SOSIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN DENGAN STRUKTUR MODAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI	238

EFEKTIVITAS PENAGIHAN PIUTANG PADA KANTOR JASA PENILAI PUBLIK IWAN BACHRON DAN REKAN CABANG PALEMBANG	239
Kinerja Hotel Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Peringkat Sertifikasi Hotel Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012–2016.....	240
PENGARUH INCOME, FINANCIAL KNOWLEDGE, FINANCIAL BEHAVIOR, DAN CHILDHOOD CONSUMER EXPERIENCE TERHADAP FINANCIAL SATISFACTION PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA	241
KOMPARASI KINERJA KEUANGAN BERDASARKAN KELOMPOK ASET PADA PERUSAHAAN MULTIFINANCE DI INDONESIA.....	242
ANALISIS PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN DI BEI	243
PERBEDAAN KINERJA SAHAM SEBELUM DAN SESUDAH STOCK SPLIT PADA EMITEN LISTING DI BURSA EFEK INDONESIA.....	244
PENGUNAAN ANALISA BREAK EVEN POINT SEBAGAI TOLAK UKUR UNTUK MENENTUKAN PERENCANAAN LABA PADA PT RAMBANG AGRO JAYA.....	245
DESAIN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENJUALAN DAN PENERIMAAN KAS DALAM UPAYA PEMBERDAYAAN KELOMPOK TANI KOPI(Studi Kasus Kelompok Tani Harapan Jaya, Pagar Alam).....	246
PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP CASH HOLDING PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN DI INDONESIA	247
XBRL (EXTENSIBLE BUSINESS REPORTING LANGUAGE), RISIKO INFORMASI DAN KETIDAKPASTIAN INFORMASI DI BURSA EFEK INDONESIA	248
MODEL ANALISIS RISK DAN RETURN UNTUK MENDETEKSI REAKSI INVESTOR SAHAM PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGES DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2014-2017	249
PENGARUH MANAJEMEN WORKING CAPITAL TERHADAP KINERJAPERUSAHAAN SUB-SEKTOR TOURISM, RESTAURANT & HOTEL, TRANSPORTATION, DAN RETAIL TRADE SEBAGAI PENUNJANG INDUSTRI PARIWISATA DI INDONESIA Periode Tahun 2007-2013	250
Pengaruh Profitabilitas, Tingkat Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aset, Ukuran Perusahaan dan <i>Non Debt Tax Shield</i> terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016.....	251
FAKTOR MAKRO TERHADAP INDEKS PASAR EKUITAS ASEAN 5 PERIODE 2007 – 2015	252
PROPER, PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL, DAN KINERJA PASAR SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA	253
TEST VALIDITAS MODEL VALUASI HARGA SAHAM (STUDI EMPIRIS HARGA SAHAM DI BEI 2009-2017)	254
PENGARUH PERTUMBUHAN PERUSAHAAN DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTANIAN SUB SEKTOR PERKEBUNAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2016)	256
MANAJEMEN PEMASARAN.....	257
SESI I.....	257

JADWAL PRESENTASI MANAJEMEN KEUANGAN

**JADWAL KONFERENSI NASIONAL
MANAJEMEN KEUANGAN
HARI RABU / 07 NOPEMBER 2018**

SESI I				
PUKUL : 12.45 – 14.35				
RUANG : 01				
MODERATOR : Luh Gede Sri Artini				
NAMA	INSTANSI	JUDUL	PENELAAH	
Taufik Suharmayudi, S.Kom., M.M Dr. Bakti Setyadi, S.E., M.M., Ak, CA	Universitas Bina Darma	Manfaat Perubahan Sistem Keuangan Dari Sistem Manual Ke Komputerisasi Pada CV. Pandawa Tani	Dr. Lukas Purwoto, M.Si	
Ika Yanuarti, S.E, M.S.F, CSA Helena Dewi, S.E., M.S.M	Universitas Multimedia Nusantara	Pengaruh Faktor Fundamental dan Persepsi Investor Terhadap Harga Saham Perusahaan Dalam Indeks Kompas 100 Di Era Digitalisasi	Dharmayanti Pri Handini Bella Angelia Ayu Dewi Andriantami Alfiana	
Drs.Ec. I Made Sudana, MS. Nunik Dwi Kusumawati, SM.	Universitas Airlangga	Kepemilikan Keluarga Dan Struktur Modal Dengan Moderasi Family Ceo Perusahaan Non Keuangan Di Indonesia	Denny Putri Hapsari Kodriyah.	
Yuliani Yulia Efni Ade Maharini Adiandari Ima Andriyani	Universitas Sriwijaya Universitas Riau Universitas Ngurah Rai Universitas Tridinanti	Komparasi Kinerja Keuangan Berdasarkan Kelompok Aset pada Perusahaan Multifinance di Indonesia	Ngurah Agung Gilang Prawira Ni Putu Santi Suryantini	
Robertus Sigit HL Lena Ellitan Yulius Koesworo	Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya	Financial Check Up Keuangan Keluarga untuk Memperkuat Kesejahteraan Keluarga Anggota Koperasi Credit Union Jatimbar	Asri Nur Wahyuni, S.E.,M.M, Dr. Fitri Lukiastuti, S.E.,M.M	
Evelyn Wijaya Yusnita Octafilia Theresia A Yesu Infante	Pelita Indonesia School of Business	Pengujian Chow-Test Dan Hausman-Test Untuk Mendeteksi Determinan Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Di Bei	Triasesiarta Nur	
Gandung Triyasmoko	(Direktorat Jenderal	Pengembangan Telaah dan Analisis	Diah Ayu Septi Fauji	

		Kelompok Tani Kopi(Studi Kasus Kelompok Tani Harapan Jaya, Pagar Alam)	
Rizky Yudaruddin	Universitas Mulawarman	Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Cash Holding Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Di Indonesia	Anita Handayani Roudlotul Jannah.
SESI III PUKUL : 16.35 – 18.25 RUANG 19			
MODERATOR : JACOBUS WIDIATMOKO			
NAMA	INSTANSI	JUDUL	
Dormauli Justina Santi Oktavianti	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Amkop	XBRL (Extensible Business Reporting Language), Risiko Informasi Dan Ketidakpastian Informasi Di Bursa Efek Indonesia	Jacobus Widiatmoko Maria Goreti Kentris Indarti Achmad Badjuri Melya Deriska
Erwin yah Astawinetu I.A. Sri Brahmayanti	Universitas 17 Agustus Surabaya	Model Analisis Risk Dan Return Untuk Mendeteksi Reaksi Investor Saham Perusahaan Food And Beverages Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2017	Embun Arafah Abdur Rafik
Nurul Ersya Purnamawinny Rosiwarna Anwar	Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia	Pengaruh Manajemen Working Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Sub-Sektor Tourism, Restaurant & Hotel, Transportation, Dan Retail Trade Sebagai Penunjang Industri Pariwisata Di Indonesia Periode Tahun 2007-2013	Mustaruddin Saleh Sisca Kristinina Anwar Azazi
Siti Nuraini Justina Ade Judiarni	Universitas Mulawarman	Pengaruh Profitabilitas, Tingkat Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aset, Ukuran Perusahaan dan <i>Non</i>	Elvera, S.E., M.Sc Yesita Astarina, S.E., M.Si

		<i>Debt Tax Shield</i> terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016		
Gita Tiffany Putri Perdana Ossi Ferli	STIE Indonesia Banking School	Faktor Makro Terhadap Indeks Pasar Ekuitas Asean 5 Periode 2007 – 2015	Sheftalia	
Harlina Meidiaswati Nugroho Sasikirono Muhammad Madyan	Univesitas Kartini Universitas Airlangga	PROPER, Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial, dan Kinerja Pasar Saham di Bursa Efek Indonesia	Melisa Ariani Putri Dr.H. Bakti Setyadi, S.E.,M.M.,Ak.,CA M. Izman Herdiansyah, M.M.,Ph.D	
Heru Agustanto Harmadi Sunarjanto	Universitas Sebelas Maret Surakarta	Test Validitas Modelvaluasi Harga Saham (Studi Empiris Harga Saham Di Bei 2009-2017)	Marlina Widiyanti Ruth Tiara Ardhanari Isnurhadi Umar Hamdan A.J.	
Indra Fachrurozi Ida Rosnidah Wiwit Apit Sulistyowati	Universitas Swadaya Gunung Jati	Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Pertanian Sub Sektor Perkebunan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016)	Ervita Safitri Dinarossi Utami	

Effect of financial incentives, member exchange members, and work environment on employee morale at PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Lilik Indayani, Dewi Andriani, Siti Ilusiyah Insiyroh
Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Sidoarjo
Jalan Majapahit 666B Sidoarjo
Email: lilikindayani@umsida.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of financial incentives, member exchange members, and work environment on work enthusiasm. Financial incentives, member exchange members, and work environment become independent variables, while work spirit becomes the dependent variable.

The population used is all employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama totaling 250 employees, and this study only took a sample of 75 employees at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. The sampling technique used was random sampling. Data collection used a questionnaire and multiple linear regression analysis with the help of SPSS statistics 16. The results of the validity and reliability test showed that all questionnaire questions were valid and reliable because the r count was greater than the r table value.

The results of testing hypotheses show that partially, the variable Financial Incentives (X1) and work environment (X3) have a significant effect on the Work Spirit variable (Y). Simultaneously Financial Incentives (X1), Leader member exchanges (X2), Work environment (X3) have a significant effect on work spirit (Y). Among the variables that influence work morale, the working environment variable (X3) has the most significant influence on the work spirit variable (Y).

Keywords: Financial Incentives, Member Exchange Leaders, Work Environment, and Work Spirit

Pengaruh Insentif finansial, Leader member exchange, dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

Lilik Indayani, Dewi Andriani, Siti Ilusiyah Insiyroh
Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jalan Majapahit 666B Sidoarjo
Email: lilikindayani@umsida.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Insentif finansial, Leader member exchange, dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja. Insentif finansial, Leader member exchange, dan Lingkungan kerja menjadi variabel bebas, sedangkan Semangat kerja menjadi variabel terikat.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 250 orang karyawan, dan penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 75 orang karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS statistic 16. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan reliabel karena nilainya r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Insentif finansial (X1) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat kerja (Y). Secara simultan Insentif finansial (X1), Leader member exchange (X2), Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja (Y). Diantara variabel yang berpengaruh pada Semangat kerja, variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh paling signifikan terhadap variabel Semangat kerja (Y).

Kata kunci : Insentif Finansial, Leader Member Exchange, Lingkungan Kerja, dan Semangat kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam setiap pertumbuhan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini yaitu karyawan perusahaan. Karyawan yang berkualitas mendorong sebuah

keberhasilan perusahaan dengan menunjukkan semangat kerja yang baik. Upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja dapat dilakukan dalam bentuk perhatian kepada karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan insentif sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Di sisi perusahaan, pemberian insentif diharapkan bisa meningkatkan disiplin kerja, motivasi, loyalitas dan semangat kerja karyawan. selain itu di sisi karyawan, insentif yang diberikan oleh perusahaan bisa membuat karyawan merasa diperhatikan dan kinerjanya diakui oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan selain insentif yaitu *leader member exchange*. *Leader-member Exchange (LMX)* merupakan kualitas hubungan timbal balik antara pemimpin dengan karyawannya, dimana hubungan tersebut akan mempengaruhi keberhasilan dalam suatu organisasi. Dalam interaksi antar bawahan dan atasan sering terdapat perbedaan sikap yang diterima oleh bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok kerja terpisah yang menerangkan hubungan atasan – bawahan yang disebut *in-group* dan *out-group* (Robbin,2007:368).

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Sebuah keadaan dan segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan merupakan lingkungan kerja. PT. Harapan Sejahtera Karya Utama merupakan perusahaan yang bergerak di komoditi kantong plastik dengan spesifikasi kelompok industri barang plastik lembaran. Perusahaan ini berdiri pada 13 Januari 1999. Perusahaan ini menjalankan aktivitasnya dengan dibantu kurang lebih 250 karyawan. PT Harapan Sejahtera Karya Utama memperoleh produknya langsung dari distributor tunggal. Produk yang ditawarkan pun beragam mulai dari plastik bungkus uk. 20 sampai dengan uk. ½ kg. Hal tersebut sesuai dengan order yang diterima dari perusahaan lain. PT Harapan Sejahtera Karya Utama sangat mementingkan kepuasan pelanggan, karena pelanggan merupakan aset terbesar bagi perusahaan untuk tetap bisa berproses dan berproduksi. Oleh karena itu PT Harapan Sejahtera Karya Utama sangat memperhatikan kualitas produknya. Untuk menjaga produksi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam bekerja maka *Output* yang dikeluarkan akan berkualitas.

Selama beberapa tahun berproduksi, PT Harapan Sejahtera Karya Utama tidak sedikit memperoleh kendala yaitu order yang dikirim ke pelanggan sering retur karena kualitas produk yang diinginkan oleh pelanggan kurang memuaskan sehingga hal tersebut dinilai rugi oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan pernah mengalami kegagalan produksi dikarenakan *over order* yang diakibatkan kurang

maksimalnya kinerja dari karyawan. Berdasarkan keadaan dilapangan diketahui bahwa *Insentif finansial, leader member exchange*, lingkungan kerja sudah cukup bagus, namun terdapat indikasi bahwa semangat kerja karyawan belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari masalah yang sering dihadapi yaitu karyawan sering absen, keluar masuk tempat kerja seenaknya, sering terlambat sehingga mengakibatkan proses produksi terhambat. Hal ini dapat dilihat dalam data absensi sebagai berikut :

Tabel 1

**Absensi karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
Bulan Januari sampai Desember 2015**

No	Bulan	Absensi	Persentase
1	Januari	42 orang	16,8 %
2	Februari	30 orang	12,0 %
3	Maret	37 orang	14,8 %
4	April	45 orang	18,0 %
5	Mei	53 orang	21,2 %
6	Juni	31 orang	12,4 %
7	Juli	29 orang	11,6 %
8	Agustus	33 orang	13,2 %
9	September	36 orang	14,4 %
10	Oktober	40 orang	16,0 %
11	November	46 orang	18,4 %
12	Desember	57 orang	22,8 %

Sumber : Absensi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama

Dari permasalahan yang tersebut diatas, salah satu cara untuk mengatasinya yaitu dengan memperhatikan segala kebutuhan karyawan agar semangat kerja bisa maksimal dan harapan PT Harapan Sejahtera Karya Utama untuk menghasilkan kualitas karyawan yang tinggi bisa terwujud. Oleh karena itu, dengan menerapkan kebijakan dan sistem perusahaan yang tepat dan baik, maka reputasi PT Harapan Sejahtera Karya Utama akan terangkat dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi bersemangat dalam pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Insentif finansial*

Insentif merupakan balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya relatif kecil dan akan diberikan jika karyawan mampu melampaui standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Insentif menurut Mangkunegara (2007:89) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Indikator *Insentif finansial*

Indikator Insentif menurut Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut :

- a) Kinerja

- b) Lama kerja
- c) Senioritas
- d) Keadilan dan kelayakan

2. Pengertian *Leader Member Exchange* (LMX)

Menurut Morrow et al (2005:682) *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan peningkatan kualitas hubungan antara atasan (supervisi) dengan bawahan (karyawan) agar mampu meningkatkan kinerja keduanya. *Leader Member Exchange* (LMX) berarti suatu hubungan yang saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan, dimana atasan memberikan tipe hubungan yang berbeda terhadap bawahan-bawahannya secara individual. Proses interaksi yang dilakukan antara atasan dan bawahan akan berkembang dalam berbagai kemungkinan kualitas yang dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan

Indikator *Leader Member Exchange*

Menurut Truckenbrodt (2000:233) dalam penelitian Prasetyadi(2011) dijelaskan bahwa *Leader Member Exchange* dibagi menjadi 4 dimensi, yaitu :

- 1) *Affect* (Afeksi)
- 2) *Loyalty* (Loyalitas)
- 3) *Contribution* (Kontribusi)
- 4) *Professional Respect* (Respek Profesional)

3. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan oleh karyawan agar kenyamanan dalam bekerja didapatkan sehingga hal tersebut berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Adapun faktor yang mengindikasikan lingkungan kerja yang baik menurut Sedarmayanti (2009:28) dalam penelitian Yahya (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Cahaya atau penerangan di tempat kerja
- 2) Ventilasi atau sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Suara atau kebisingan di tempat kerja
- 4) Keamanan di tempat kerja

4. Semangat kerja karyawan

Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2006:427), sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Nitisemito, 2007:96).

Indikasi Turunnya Semangat Kerja

. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Tohardi (2002:431) bahwa indikasi penurunan semangat kerja adalah :

- a) Rendahnya / turunnya produktivitas
- b) Tingkat absensi tinggi
- c) *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) tinggi
- d) Tingkat kerusakan yang tinggi
- e) Kegelisahan dimana-mana
- f) Tuntutan yang sering terjadi
- g) Pemogokan

HIPOTESIS

Hipotesis pertama : ada pengaruh *insentif finansial*, *leader member exchange*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja

Hipotesis kedua : ada pengaruh *insentif finansial*, *leader member exchange*, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja.

Hipotesis ketiga : Diantara variabel *Insentif finansial*, *Leader Member Exchange*, dan Lingkungan Kerja; variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian di Kantor PT. Harapan Sejahtera Karya Utamayang berlokasi di Jl. Kutilang No. 25 Larangan Candi Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 250 orang dengan sampel 75 orang, instrumen kuesioner dan diuji validitas dan realibilitasnya dengan SPSS 16.0. SPSS dan dilakukan uji asumsi klasik, diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas serta uji F dan uji t.

HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

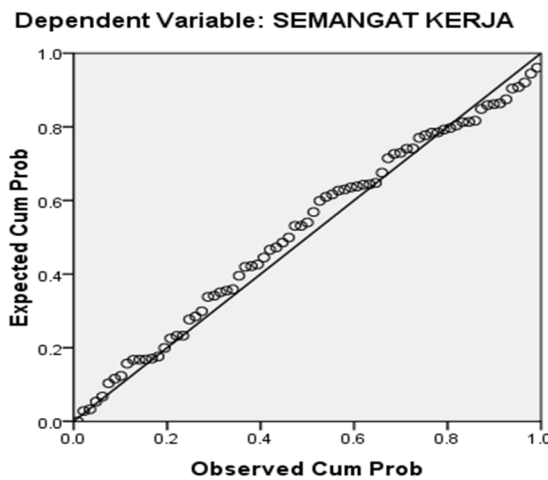
Sebelum melakukan analisis statistik terhadap pengujian hipotesis, maka terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar tidak terjadi kesalahan. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas pada penelitian ini

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : *Output Data SPSS Statistic 16.0*



Gambar 1. Probability plot

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan Bahwa *Normal Probability Plot* memberikan pola distribusi normal. Dikarenakan titik-titik terlihat menyebar mendekati garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai pada penelitian ini.

b. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.619	2.036			
<i>INSENTIF FINANSIAL</i>	.207	.093	.250	.912	1.096
<i>LEADER MEMBER EXCHANGE</i>	.047	.096	.053	.980	1.021
LINGKUNGAN KERJA	.223	.086	.288	.929	1.076

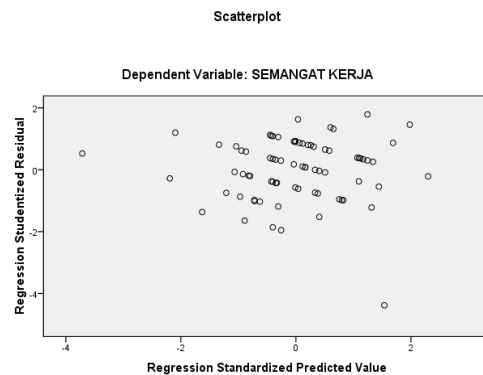
a. *Dependent Variable: SEMANGAT KERJA*

Sumber : *Output Data SPSS Statistic 16.0*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode grafis atau scatterplot. Berdasarkan grafik, maka diketahui titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : *Output Data SPSS Statistic 16.0*

Gambar 2. Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi.

Adapun hasil pengujian Durbin-Watson adalah :

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.435 ^a	.189	.155	1.371	1.715

Sumber : *Output Data SPSS Statistic 16.0*

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan bahwa nilai durbin-watson dari perhitungan diperoleh sebesar 1,715 dan ini berarti bahwa $dU < d < 4-dU$ sehingga dapat disimpulkan regresi bebas dari autokorelasi.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya suatu distribusi data penelitian.

Tabel 4. ANOVA Table

	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
SEMANGAT KERJA KARYAWAN * INSENTIF FINANSIAL	53.122	6.640	3.932	.001
Between Groups Linearity	18.246	18.246	10.804	.002
Deviation from Linearity	34.876	4.982	2.950	.009
Within Groups	111.465	1.689		
Total	164.587			

Sumber : Output Data SPSS Statistic 16.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. *linearity* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel semangat kerja.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian ini yaitu variabel *insentif finansial* (X₁), *leader member exchange* (X₂), lingkungan kerja (X₃), dalam memprediksi semangat kerja (Y). Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.619	2.036		4.234	.000
INSENTIF FINANSIAL	.207	.093	.250	2.238	.028
LEADER MEMBER EXCHANGE	.047	.096	.053	.491	.625
LINGKUNGAN KERJA	.223	.086	.288	2.594	.012

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Output Data SPSS Statistic 16.0

ai berikut :

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

$$Y = 8,619 + 0,207X_1 + 0,047X_2 + 0,223X_3 + e$$

Berdasarkan rumusan masalah regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Constant

Nilai konstanta yang positif menunjukkan pengaruh positif variabel *terikat* naik satu satuan, maka variabel semangat kerja (Y) akan naik atau terpenuhi.

2. *Insentif Finansial*(X_1)

Nilai koefisien regresi variabel *insentif finansial* (X_1) sebesar 0,207.

3. *Leader Member Exchange*(X_2)

Nilai koefisien regresi variabel *leader member exchange* (X_2) sebesar 0,047.

4. *Lingkungan Kerja*(X_3)

Nilai koefisien regresi variabel *lingkungan kerja* (X_3) sebesar 0,223.

5. **Pengujian Hipotesis**

a. **Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	31.154	3	10.385	5.526	.002 ^a
<i>Residual</i>	133.433	71	1.879		
Total	164.587	74			

a. *Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, LEADER MEMBER EXCHANGE, INSENTIF FINANSIAL*

b. *Dependent Variable: SEMANGAT KERJA*

Sumber :*Output Data SPSS Statistic 16.0*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,526 dan nilai signifikan 0,002 Artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. **Uji T (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh setiap variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.619	2.036		4.234	.000
INSENTIF FINANSIAL	.207	.093	.250	2.238	.028
LEADER MEMBER EXCHANGE	.047	.096	.053	.491	.625
LINGKUNGAN KERJA	.223	.086	.288	2.594	.012

a. *Dependent Variable: SEMANGAT KERJA*

Sumber :*Output Data SPSS Statistic 16.0*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh variabel *insentif finansial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sebesar 2,238. Variabel *leader member exchange* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sebesar 0,41. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sebesar 2,594. Pengaruh paling dominan antara variabel *insentif finansial*, *leader member exchange* dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : ada pengaruh *insentif finansial*, *leader member exchange*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja.

Pada penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh antara variabel *insentif finansial*, *leader member exchange*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang meningkat dimana ditunjukkan dengan naiknya prestasi kinerja yang positif dan baik. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan karyawan secara finansial telah terpenuhi, karyawan nyaman dengan penerangan yang ada di tempat kerja, keamanan gedung yang terjamin, kebersihan lingkungan kerja yang jauh dari bau yang mengganggu serta bebas dari lalu lalang kendaraan yang berakibat kebisingan. Selain itu fasilitas yang memadai, iklim kerja yang baik dan suasana yang kondusif merupakan faktor dari lingkungan kerja, dimana kondisi atau keadaan sekitar karyawan mampu bekerja nyaman dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

2. Hipotesis kedua : ada pengaruh *insentif finansial*, *leader member exchange*, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja.

- a. Pengaruh *Insentif Finansial* secara parsial Terhadap Semangat Kerja

Pemberian *Insentif finansial* berbanding lurus dengan prestasi kerja, semakin baik prestasi kerja, semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan. Insentif diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai dan pemberiannya sudah sesuai dengan jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta sudah adil sesuai dengan tanggung jawab dan layak sesuai ketentuan perusahaan. Insentif diberikan sesuai kebutuhan karyawan dan berdasarkan ketentuan yang berlaku, memberikan bonus diluar gaji terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang baik, tidak membedakan dalam

pemberian insentif berupa gaji, baik kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak

b. Pengaruh *Leader Member Exchange* secara parsial Terhadap Semangat Kerja

Karyawan tidak setuju pada pernyataan saya bersedia bekerja ekstra melebihi kewajiban untuk memenuhi tujuan yang diinginkan atasan saya. Pernyataan tersebut berarti bahwa karyawan tidak bersedia bekerja melebihi kewajiban untuk memenuhi tujuan yang diinginkan oleh atasan karena karyawan sudah memiliki kewajiban yang lebih prioritas untuk diselesaikan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak loyal terhadap pekerjaan dan bisa membuat karyawan tidak memiliki kesetiaan terhadap perusahaan. Selain itu pimpinan perusahaan masih kurang percaya terhadap kemampuan dan potensi bawahan, serta pimpinan belum sepenuhnya memperhatikan kondisi dan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan tidak bersedia menerima tanggung jawab diluar pekerjaan rutin yang sifatnya mendadak dan tidak semangat bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan

c. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama termasuk kondisi fisik dan non fisik sudah sangat baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditunjukkan ketika pimpinan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan meliputi penerangan yang baik, kebersihan yang terjaga, jauh dari bau yang mengganggu, bebas dari lalu lalang kendaraan serta kebisingan dan keamanan gedung yang terjamin, hal itu dapat mendorong karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

3. Hipotesis ketiga : Diantara variabel *Insentif finansial*, *Leader Member Exchange*, dan Lingkungan Kerja; variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji analisis yang dilakukan bahwa variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat Kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan setuju bahwa karyawan nyaman dengan penerangan yang ada di tempat kerja, keamanan gedung yang terjamin, kebersihan lingkungan kerja yang jauh dari bau yang mengganggu serta bebas dari lalu lalang kendaraan yang berakibat kebisingan, sehingga karyawan bekerja nyaman dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *Insentif finansial*, *Leader Member Exchange*, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal itu terlihat dari semangat kerja karyawan yang meningkat karena kebutuhan *insentif finansial*, kualitas hubungan atasan dan bawahan serta lingkungan kerja telah terpenuhi.
2. Ada pengaruh *Insentif finansial* dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal tersebut dikarenakan *insentif finansial* yang diberikan sudah terpenuhi dan Lingkungan kerja di perusahaan telah terpenuhi dengan baik. Namun *leader member exchange* tidak berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja. Hal tersebut dikarenakan kualitas hubungan atasan dan bawahan masih belum terpenuhi dengan baik.
3. Diantara variabel *Insentif finansial*, *Leader Member Exchange*, dan Lingkungan Kerja; variabel Lingkungan Kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama karena lingkungan kerja di perusahaan sudah terpenuhi dengan baik dan karyawan nyaman dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Betaria dkk. 2015. Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi, *JURNAL ILMIAH PROGRESIF MANAJEMEN BISNIS (JPMB)*, (online), Vol 2, Issue 1, ([e.jurnal@stie-ibek.ac.id/](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id) diakses tanggal 19 November 2016 pukul 21.15 WIB)
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nitisemito, A.S. 2007. *Manajemen Personalia dan Operasi (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Prestasi Publisher Indonesia. Jakarta
- Nuryanto, Aries. 2008. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Domusindo Perdana Beji Pasuruan. *Skripsi tidak diterbitkan. Program SI UMSIDA. Sidoarjo*.
- Prasetyadi, Amiruddin. 2011. Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Komitmen organisasi pada PT Midian Karya Pasuruan. (online). *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 1. No.1. Universitas Muhammadiyah Malang*. <http://googlescholar.com/read/> diakses pada tanggal 27 Januari 2017 pukul 20.58 WIB
- Putra, I Nyoman Tri Purnamayana. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan pada Grand Komodo *Tour&Travel*, (online). *E-Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1.*

No.1.Universitas Udayana Bali.<https://ojs.unud.ac.id/>diakses pada tanggal 19 Januari 2017 pukul 21.43 WIB

Wahyuningtyas, Noviani. 2016. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Windu Utama Sidoarjo. *Skripsi tidak diterbitkan. Program S1 UMSIDA. Sidoarjo.*

Yahya, Mujahidin. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PG. WATOE TOELIS Prambon. *Skripsi tidak diterbitkan. Program S1 UMSIDA. Sidoarjo.*