

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru

By:

**Hendra Saputra
Susi Hendriani
Chairul Amsal**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: hendraganteng44@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment on employee morale. This study dilakukan to most employees in the PT. BINA SAWIT NUSANTARA (BSN) Pekanbaru by 67 people. To process the data obtained from the respondents, the authors used SPSS for windows 17:00. The results of this study showed a positive and significant effect of partial and simultaneous independent variable (compensation and work environment) on the dependent variable (employee morale). This can be evidenced by the F test and t test, by looking at the value of $F (50\ 546) > F (2:64) (3.14)$ with sig (0,000) < 0.005 . Based on the t test, the t value of compensation (3447) and the work environment of the t (7,001), and the value of t count $>$ t table (1,997). Based on the test results of the coefficient of determination (R²) indicates that the bound variable is affected by the independent variable, the magnitude of these effects was 61.2%. The company is expected to always consider the condition of compensation and work environment of employees, so that employees become excited in the works

PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengatur karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Sehingga hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti tingkat absensi, perputaran keluar masuk karyawan, adanya pemogokan, kegelisahan dimana-mana, tingkat kerusakan yang tinggi, rendahnya produktivitasnya kerja yang dapat dihindari.

Dengan meningkatnya semangat kerja, maka instansi akan bisa meningkatkan produktivitasnya, oleh sebab itu suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dalam hal ini

peran seorang menejer sangat penting dalam menganalisa sifat-sifat karyawan.

Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara karyawan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan akan terjalin dengan baik bila masing-masing menyadari apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja, berdasarkan pendapat dari Nitisemito (2002: 109) Kompensasi dan Lingkungan Kerja adalah termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan. Seorang menejer harus mampu menciptakan dan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja. lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan pengamatan penulis serta ditambah hasil wawancara langsung dengan karyawan PT. BSN (Bina Sawit Nusantara) Pekanbaru, tergambar suasana yang kurang harmonis antara para karyawan yang sedang melakukan berbagai aktivitas karyawan, ditambah lagi banyak kesalahan pemahaman yang terjadi diantara para karyawan yang menimbulkan perkelahian.

Berdasarkan pengamatan penulis tentang ruangan tempat karyawan bekerja memproduksi buah mentah menjadi CPO dapat tergambar suasana yang kurang menyenangkan, seperti bangunan tempat kerja yang kurang nyaman dan dengan suhu yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik dan ventilasi yang kurang. Sehingga menyebabkan karyawan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan masing-masing.

Hal lain yang diperoleh adalah kebanyakan karyawan merasa keamanan yang kurang, hal tersebut disebabkan karena alat keamanan dalam bekerja seperti Helm, kaca mata, sarung tangan dan sepatu yang sudah sewajarnya untuk diganti Karena kualitasnya sudah tidak baik lagi. Dengan keadaan yang seperti ini membuat para karyawan bekerja dengan perasaan tidak aman yang

berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan gejala tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap semangat Kerja Pada PT. BSN (Bina Sawit Nusantara) Pekanbaru".

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru?
2. Bagaimana Kompensasi secara Parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru?

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini sesuai dengan permasalahan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Semangat Kerja PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja PT. BSN (Bina Nusantara Sawit) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Alexander Leighton semangat kerja atau moril kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. "Bekerja Sama" menekankan dengan tegas hakikat dan saling hubungan suatu kelompok

dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. “Dengan Giat” dan “Konsekuen” menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama. “Tujuan Bersama” menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semuanya menginginkan. (Moekijat, 1999: 130). Berdasarkan beberapa definisi semangat kerja di atas, disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah kekuatan yang muncul dari seorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Berikut ini adalah beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi antara lain, (Tohardi, 2002: 425-426):

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi baik organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) atau bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekankan angka

perpindahan tenaga kerja (Labour Turn Over).

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian semangat kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan.

Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitseto yang dikutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja
Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidakselesaan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
5. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidakselesaan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspada tuntutan secara masal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan
Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadwiryo, 2002: 181)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2008: 121):

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistic sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka menejer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya ada beberapa jenis yaitu: gaji pokok, kompensasi tambahan, dan kompensasi pelengkap (*Fringe Benefit*) yaitu sebagai berikut:

1. Gaji pokok

Yang dimaksud gaji pokok disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerja dan perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah, seperti standar upah minimum, dan perjanjian antara pekerjaan dan karyawan yang dipekerjakannya.

2. Kompensasi tambahan

Disamping gaji pokok, perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

3. Kompensasi Pelengkap

Selain gaji pokok dan kompensasi tambahan, dalam suatu perusahaan ada juga yang memberikan kompensasi pelengkap. Kompensasi pelengkap adalah kompensasi yang diberikan sebagai pelengkap dari komponen lainnya yang telah diberikan dalam bentuk penyediaan paket "benefits" dan penyelenggaraan program karyawan.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445), menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis

bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umunya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, ataupun tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan ini antara lain yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pension, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, misalnya menyediakan mobil perusahaan, dan lain sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2005: 288) yaitu lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja dikalangan karyawan.

Menurut Nawawi (2003: 226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara

atasan dengan bawahan dan bawahan dengan rekan-rekan kerjanya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2003: 226) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang bisa dijadikan sebagai indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut Nawawi

Sedangkan menurut Siagian (2001: 63), mengatakan indikator yang dapat digunakan untuk meneliti tentang lingkungan kerja adalah:

1. Perlengkapan Kerja
2. Lingkungan Fisik
3. Kondisi Tempat Kerja
4. Suasana Pekerjaan dan Hubungan antar Personal. (Siagian, 2001: 63)

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu:

- a. Diduga faktor kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.
- b. Diduga faktor kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.
- c. Diduga faktor Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru yang beralamat

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	55	82.1
Perempuan	12	17.9
Total	67	

di desa Penghidupan, kecamatan kampar kiri tengah, kabupaten Kampar provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru, dengan jumlah karyawannya 154 orang. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan Rumus Slovin, dengan sampel sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan metode interview, kuisisioner, dan observasi. Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert. Metode pengolahan data dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap semangat Kerja Pada PT. BSN (Bina Sawit Nusantara) Pekanbaru”. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, yaitu: variabel dependen (Semangat Kerja) dan variabel independen terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1: Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer Diolah. 2014

Berdasarkan pada daftar responden tersebut, maka diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari pada responden perempuan. Karena pada umumnya pekerjaan pabrik ini membutuhkan tenaga yang kuat, pada perempuan hanya dipekerjakan sebagai tenaga ahli atau tenaga administrasi.

2. Deskripsi Responden lamanya bekerja

Tabel 5.2: Daftar Responden Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1 s.d 3 tahun	37	55.2
4 s.d 6 tahun	23	34.4
> 7 tahun	7	10.4
Total	67	100%

Sumber: Data Primer Diolah. 2014

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada perusahaan tersebut bekerja dalam jangka yang tidak terlalu lama. Hal ini menandakan bahwa tingkat LTO pada perusahaan tinggi. Karena karyawan baru berdatangan setiap tahunnya. Tingkat LTO ini bisa saja disebabkan oleh karyawan yang kurang puas dalam bekerja, sehingga semangat kerja karyawan tersebut menurun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.3: Daftar Umur Responden

Usia Responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
<20	1	1.5
21 s.d 30	37	55.2%
31 s.d 40	22	32.8
> 40	7	10.4%
Total	67	100

Sumber: Data Primer Diolah. 2014

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 67 responden yang dikelompokkan berdasarkan tiga tingkatan usia, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. BSN (Bina Sawit Nusantara) Pekanbaru adalah karyawan yang masih berada pada usia produktif, dan

memiliki tenaga yang cukup bugar. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut banyak dibutuhkan tenaga yang lumayan besar.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.4: Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SD	30	44.7
SLTP atau sederajat	28	41.8
SLTA atau setingkat	9	13.5
Total	67	100%

Sumber: Data Primer Diolah. 2014

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa pada dasarnya karyawan yang ada pada perusahaan ini adalah yang memiliki pendidikan SD dan SMP. Karena pekerjaan yang ada pada perusahaan ini tidak terlalu membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi, namun karyawan hanya perlu bekerja dengan baik dan mau untuk belajar.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30. Berikut ini adalah tabel hasil uji Validasi:

Tabel 5.8: Uji Validitas

	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan
kompetensi	X1.1	67	0.895	0.2404	Valid
	X1.2	67	0.378	0.2404	Valid
	X1.3	67	0.448	0.2404	Valid
	X1.4	67	0.870	0.2404	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	67	0.824	0.2404	Valid
	X2.2	67	0.846	0.2404	Valid
	X2.3	67	0.554	0.2404	Valid

				04	
	X2.4	67	0.728	0.2404	Valid
	X2.5	67	0.470	0.2404	Valid
	X2.6	67	0.554	0.2404	Valid
	X2.7	67	0.791	0.2404	Valid
	X2.8	67	0.802	0.2404	Valid
Semangat kerja	Y.1	67	0.907	0.2404	Valid
	Y.2	67	0.753	0.2404	Valid
	Y.3	67	0.667	0.2404	Valid
	Y.4	67	0.907	0.2404	Valid
	Y.5	67	0.753	0.2404	Valid
	Y.6	67	0.282	0.2404	Valid
	Y.7	67	0.812	0.2404	Valid
Valid N (listwise)		67			

Sumber: data primer diolah,2014

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pernyataan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas semua item masing-masing variabel (Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Semangat Kerja), maka hasilnya lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

2. Uji Reliability

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas ke lima variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil Uji Reliability.

Tabel 5.9: Uji Reliability

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompensasi	4	0,605	Reliabel

	(X ₁)			
2	Lingkungan kerja (X ₂)	8	0.857	Reliabel
3	Semangat Kerja (Y)	7	0.866	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2014

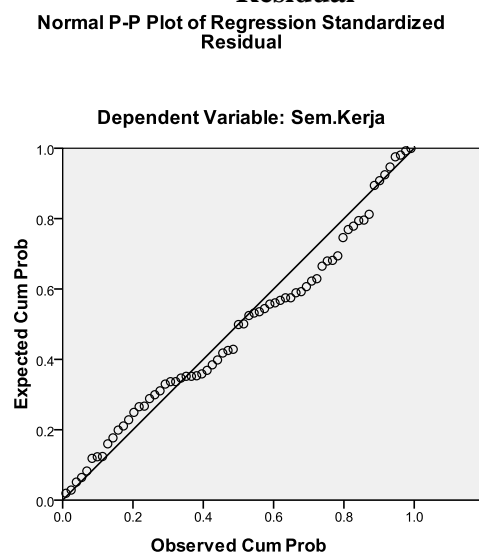
Pada hasil perhitungan terhadap nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kompensasi (X₁) (0.605), Lingkungan kerja (X₂) (0.857), dan Semangat Kerja (0.866). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut reliable dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas, maka dapat dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah,2014

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis

multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Setelah melihat gambar hasil dari pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows 17.00*, maka dapat dikatakan bahwa semua residual yang ada dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Faktor (VIF) < 10, hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel 5.10:

Tabel.5.10: Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Kompensasi	.396	.268	.810	1.234
Ling.Kerja	.659	.545	.810	1.234

a. Dependent Variable: Sem.Kerja

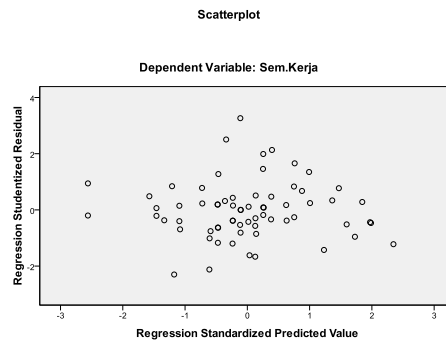
Sumber: data primer diolah, 2014

pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai VIF, 1.234, variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai VIF 1.234. Dengan melihat nilai Semua Variabel bebas <10 dan tolerance >0,10. Berarti hal itu menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 5.2.

Gambar 5.2: Scatterplot



Sumber: data primer diolah, 2014

Pada gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan Semangat kerja sebagai variabel dependen dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel 5.11:

Tabel 5.11: hasil uji regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.648	2.195
Kompensasi	.577	.167
Ling.Kerja	.559	.080

a. Dependent Variable: Sem.Kerja

Sumber: data primer diolah, 2014

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

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

$$Y = 2.648 + 0.577X_1 + 0.559X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar **2.648**. Artinya apabila Kompensasi dan Lingkungan kerja di asumsikan bernilai nol (0), maka

Semangat Kerja bernilai **2.648**. Maka apabila tidak dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja, maka Semangat Kerja hanya sebesar **2.648**.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar **0.577**. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh dari variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka, maka akan meningkatkan Semangat Kerja PT. BSN (Bina Sawit Nusantara) Pekanbaru adalah sebesar **0.577**. Dengan melihat pengaruh yang positif dan signifikan, maka perusahaan haruslah melihat dan memahami bagaimana kebutuhan dan keinginan dari pada para karyawan. Sehingga perusahaan mengerti dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya kepada karyawan. Dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semangat kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja melalui kompensasi adalah memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Untuk mencari titik temu dari tingkat kebutuhan karyawan dan kemampuan karyawan dalam membayar kompensasi, maka perusahaan haruslah mengadakan pertemuan antara karyawan atau perwakilan karyawan dengan perusahaan atau perwakilannya untuk membicarakan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta sesuai dengan kemampuan perusahaan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar **0.559**. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar **0.559** dengan asumsi variabel lain

tetap. Dengan melihat pengaruh yang besar dari variabel Lingkungan kerja terhadap semangat Kerja. Perusahaan hendaklah terus memperhatikan bagaimana kondisi Lingkungan kerja ini bisa mempengaruhi semangat Kerja tersebut. Sehingga perusahaan bisa mengantisipasi hal yang kemungkinan terjadi. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan selalu menjaga kebersihan dari pabrik, dan menjaga sirkulasi udara didalam lingkungan pabrik, yaitu dengan menciptakan taman hijau dan pentilasi udara dalam parik.

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

2. Uji Koefisien Determinasi R^2 dan Korelasi R

Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini:

Tabel 5.12: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.783 ^b	.612	.600	1.562

a. Predictors: (Constant), Ling.Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Sem.Kerja

Sumber: data primer diolah, 2014

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.783 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel Kompensasi dan

Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 78.3%.

- b. Nilai R Square pada tabel diatas 0,612 yang menunjukkan bahwa Variabel Y (Semangat Kerja) dipengaruhi oleh Variabel X (Kompensasi dan Lingkungan kerja) sebesar 61.2% dan sisanya 39.8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

3. Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara melakukan uji f adalah dengan membandingkan antara f tabel dengan f hitung. Jika f hitung \geq f tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika f hitung \leq f tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

H_a : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 5.16.

Tabel 5.16: Hasil Uji F Hitung

ANOVA^b

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	50.546	.000 ^a
Residual	64		
Total	66		

a. Predictors: (Constant), Ling.Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Sem.Kerja

Sumber: data primer diolah, 2014

Pada tabel hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (50.546) $>$ $F_{tabel (2:64)}$ (3.14) dengan sig (0,000) $<$ 0,005. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Semangat Kerja) PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

4. Pengujian Hipotesis Uji T (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru secara parsial (secara individu). Caranya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika t hitung \leq t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

Hipotesis 1:

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Hipotesis 2:

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Berikut tabel hasil uji t tersebut:

Tabel 5.17: Hasil Uji t Hitung Coefficients^a

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.207	.232			
Kompensasi	3.447	.001	.562	.396	.268
Ling.Kerja	7.001	.000	.735	.659	.545

a. Dependent Variable: Sem.Kerja

Sumber: data primer diolah, 2014

Dari tabel hasil uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada signifikansi 5%) dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 67-2-1; 0.05/2 = 64$; $0.025 = 1.997$. dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Diketahui $t_{hitung} (3.447) > t_{tabel} (1.997)$ dan $Sig. (0,018) < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Hipotesis 2:

Diketahui $t_{hitung} (7.001) < t_{tabel} (1.997)$ dan $Sig. (0,000) > 0,05$. Artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan Semangat Kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja karyawan

Diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 3.115 yang artinya bahwa responden menilai kompensasi yang telah diberikan perusahaan sudah tergolong cukup memuaskan. dalam pengujian regresi yang dilakukan, didapatkan nilai $t_{hitung} (3.447) > t_{tabel} (1.997)$ dan $Sig. (0,018) < 0,05$. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. Artinya semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. Begitupula sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima belum atau tidak memuaskan, maka akan menurunkan Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti 2007 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pada perusahaan Kapas Putih di Klaten.

Kompensasi dan semangat kerja karyawan memiliki hubungan timbale balik. Kompensasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dan semangat kerja yang baik akan membuat produktifitas kerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang semangat akan melaksanakan kerjanya secara cepat, dan teliti. Kompensasi dapat dikatakan sesuai jika telah sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, profesionalisme karyawan, dan menyesuaikan dengan tingkat standar gaji yang selalu berubah. Kompensasi yang tidak sesuai akan membuat semangat kerja akan semakin rendah. Rendahnya semangat kerja ini dapat dilihat dari Rendahnya produktivitas kerja, Tingkat absensi yang naik dan tinggi, *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, Tingkat kerusakan yang meningkat,

Kegelisahan dimana-mana, Tuntutan yang sering terjadi, Pemogokan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 2.67 yang artinya bahwa responden menilai lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sudah tergolong cukup memuaskan atau tergolong sudah cukup baik. Dalam pengujian regresi yang dilakukan, didapatkan nilai $t_{hitung} (7.001) < t_{tabel} (1.997)$ dan $Sig. (0,000) > 0,05$. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. Artinya baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. Begitupula sebaliknya, jika karyawan merasa lingkungan kerja perusahaan belum atau tidak memuaskan, maka akan menurunkan Semangat Kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti 2007 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pada perusahaan Kapas Putih di Klaten.

Lingkungan kerja akan sejalan dengan semangat kerja karyawan. Perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja karyawan, karena karyawan yang merasa lingkungan kerja yang baik akan semangat dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang

baik akan membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan tercermin dari Penerangan tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak. Hubungan sesama karyawan, Hubungan atasan dengan karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) serta semangat kerja (variabel terikat), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja karyawan masih rendah, hal ini terlihat dari rendahnya produktifitas kerja dan terjadi kegelisahan karyawan dalam bekerja, serta masih ada karyawan yang melakukan mogok kerja.
2. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan masih tidak baik dan tidak memuaskan karyawan, hal ini terlihat dari upah yang diterima oleh karyawan masih dirasakan belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan, tunjangan untuk keluarga karyawan tidak diberikan secara merata, fasilitas kerja yang diperlukan oleh karyawan tidak tersedia secara keseluruhan.
3. Lingkungan kerja yang ada pada PT. BSN (Bina Sawit Nusantara) Pekanbaru masih kurang baik, hal ini terlihat dari beberapa hal, diantaranya kondisi tempat kerja yang tidak baik, kebebasan karyawan dalam bergerak dalam tempat kerja terbatas, hubungan antar karyawan, dan hubungan antara karyawan dengan atasan belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel bebas (motivasi dan lingkungan

kerja) serta semangat kerja (variabel terikat), maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Dalam rangka memperbaiki semangat kerja karyawan, perusahaan haruslah melakukan perbaikan terus menerus, perbaikan ini bisa dalam bentuk penilaian hasil kerja setiap karyawan, perubahan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk bisa dicapai oleh karyawan. pemberian pelatihan-pelatihan kepada karyawan, pemberian seminar tentang perbaikan produktifitas kerja. Perusahaan haruslah selalu menanamkan filsafat kepada para karyawan tentang tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, memberikan jaminan keamanan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Jaminan kesehatan dan hari tua bisa diberikan dalam bentuk jamsostek, dan pemberian dana pensiun.
2. Kepada perusahaan haruslah selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari pada karyawan, serta mampu untuk diikuti oleh perusahaan. Dalam memberikan kompensasi tersebut, perusahaan haruslah selalu mengikuti perkembangan tingkat upah pekerja yang ada, perusahaan haruslah senantiasa melakukan evaluasi penetapan upah setiap priode (tahunan atau bulanan). Pemberian sesuai dengan kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan, memberikan insentif sesuai dengan kerja tambahan yang dilakukan karyawan, memberikan tunjangan kepada keluarga karyawan secara merata, sesuai dengan tingkat jabatannya, memberikan fasilitas kerja yang diperlukan oleh karyawan.
3. Mengenai lingkungan kerja. Hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah: menugaskan karyawan untuk membersihkan lingkungan kerja pabrik, selain itu perusahaan haruslah menanamkan kebiasaan untuk menjaga

kebersihan kepada setiap karyawan. pemberian kebebasan dengan memperbaiki tata ruang yang ada dalam pabrik tersebut, selain itu bisa dengan menyediakan ruang khusus untuk beristirahat.

4. Kepada peneliti yang akan datang diharapkan agar melakukan penelitian tentang Semangat Kerja, dengan mencari variabel-variabel yang lain. Atau menambahkan variabel yang ada dalam penelitian ini. Sehingga kesempurnaan pengetahuan tentang hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja tersebut akan lebih bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru. E-Journal Email:Thya_dladies@ymail.com/082388831056
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustin Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Interferensi)*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- http://kerjanskripsimu.blogspot.com/2010/01/skripsi-universitas-muhammadiyah_14.html
- Indriati, Tutik. 2005. *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobongan*. <http://www.google.com>.
- Justine, T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kusnoto, Hendra. 2001. *The World's Best Management Practice*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pioner Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Cetakan Delapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Susanti. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten*. <http://www.google.Com>.
- Oktrida Manalu, cony. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan divisi body repair PT. Agung Automal SM. Amin Pekanbaru*. <http://www.google.com>.
- Rachamwati. 2003. *Pengaruh Kompensasi langsung terhadap Semangat kerja karyawan pada bagian kerumahtanggaan PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung*. <http://www.google.com>.
- Rahayu, Agustia. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia tbk, Pekanbaru*. <http://www.google.com>.
- Dharmawan, I made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Disiplin, dan Kinerja Karyawan hotel Nikki Denpasar*. <http://www.google.com>.
- Ruby, Mensyah 2012. *The Impact of Indirect Compensation on Employee Produktivity: A Case of Central University College*. <http://www.google.com>.
- Shopiah, 2013. *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*. <http://www.google.com>.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto. 1981. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: ()nesia.
- Saydam, Gauzali. 2002. *Ma Sumber Daya Manusia*. Jakarta tan.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Edisi 1. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, M.B.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Westra. 2000. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Zainun, Buchori. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.