

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA RIAU
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Oral Komprehensif Sarjana
SI Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*



DISUSUN OLEH :

RANI YULIANDRI
NIM.

PROGRAM S1

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2010**

ABSTRAK

*ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARAYAWAN PADA
PT. CAHAYA RIAU PEKANBARU
oleh
RANNY YULIANDARI*

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru, Jl. Jend. Sudirman No. 174 Pekanbaru Riau. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1 maret sampai dengan selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Riau Pekanbaru. Jadi jumlah sampel yang diperlukan yaitu sebanyak 32 orang karyawan tetap yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili responden.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,941 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($108,270 > 0.675$). Selanjutnya secara parsial, yang mana nilai t hitung dari setiap variabel bebas lebih besar dari t tabel, maka disimpulkan, faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru.

Kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa faktor yang menyebabkan baiknya semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau adalah tingkat kompensasi. Jadi analisis semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau di nilai puas dengan persentase 21,81% tetapi masih banyak hal yang harus diperbaiki diantaranya adalah memperhatikan kembali masalah lingkungan kerja agar dapat ditingkatkan sehingga semangat kerja dapat dicapai.

Kata kunci : kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Perumusan Masalah.....	6
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
I.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1 Landasan Teori	
II.1.1 Semangat Kerja.....	8
II.1.2 Kompensasi.....	11
II.1.3 Pendidikan dan Pelatihan.....	17
II.1.4 Promosi Jabatan.....	22
II.1.5 Lingkungan Kerja.....	25
II.2 Semangat Kerja dalam Pandangan Islam.....	31
II.3 Hipotesis.....	32
II.4 Variabel Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
III.2 Jenis dan Sumber Data.....	33
III.3 Metode Pengumpulan Data.....	34
III.4 Populasi dan Sampel.....	34
III.5 Uji Kualitas Data.....	35
III.6 Analisa Data.....	36
III.7 Teknik Pengukuran Skor.....	38

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....40
IV.2	Struktur Organisasi PT. Cahaya Riau.....41
IV.3	Tugas dan Tanggung Jawab.....44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1	Hasil Penelitian.....48
V.1.1	Karakteristik Responden.....48
V.1.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden.....51
V.2	Uji Kualitas Data
V.2.1	Uji Reliabilitas.....63
V.2.2	Uji Validitas.....64
V.2.3	Uji Normalitas.....68
V.3	Regresi Linear Berganda.....70
BAB VI PENUTUP	
VI.1	Kesimpulan.....73
VI.2	Saran.....75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIOGRAFI	

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Disamping itu perlu adanya upaya guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Adapun faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu kiranya suatu perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam hal peningkatan semangat kerja karyawan.

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para manajer. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu

jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sebagai kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar

Salah satu cara mengetahui kematangan karyawan yaitu dengan memperhatikan kemampuan dan semangat mereka dalam mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja karyawan. Kemudian indikasi lain yang menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah kebosenan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Disinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh yang besar terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan.

Kompensasi juga sangat penting artinya bagi para karyawan, sebab dengan pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan kompensasi yang mencukupi kebutuhan, mereka akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat tercapai hasil kerja yang optimal.

PT.Cahaya Riau merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyewakan mobil dan alat-alat berat. Tingkat perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) pada PT. Cahaya Riau dapat dilihat pada tabel I.2 berikut ini.

Tabel I.1 : Tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada Tahun 2004-2008.

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	<i>Turn Over</i>		Jumlah karyawan akhir tahun	Jumlah rata-rata	LTO (%)
		Keluar	Masuk			
2004	335	30	20	332	333,5	8,9%
2005	332	10	30	335	333,5	2,9%
2006	335	10	20	337	336	2,9%
2007	337	20	20	339	338	5,9%
2008	339	20	40	341	340	5,8%

Sumber : PT. Cahaya Riau Pekanbaru

$$LTO = \frac{\text{Jumlah Karyawan Yang Keluar Selama 1 Periode}}{\text{Rata-Rata Jumlah Karyawan Selama 1 Periode}} \times 100 \%$$

$$\text{Rata-rata jumlah karyawan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir}}{2}$$

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perputaran karyawan (LTO) pada PT. Cahaya Riau, pada tahun 2004 tingkat perputaran karyawan sebesar 8,9%, pada tahun 2005 tingkat perputaran karyawan menurun menjadi 2,9%, pada tahun 2006 tingkat perputaran menurun kembali menjadi 2,9%, pada tahun 2007 tingkat perputaran karyawan meningkat menjadi 5,9%, dan kemudian pada tahun 2008 tingkat perputaran karyawan kembali menurun menjadi 5,8%.

Adanya penurunan *labour turnover* ini juga merupakan indikasi yang kuat bahwa didalam perusahaan tidak terjadi penurunan semangat kerja karyawan, sehingga LTO menjadi menurun.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya diperlukan loyalitas yang tinggi dari karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan didukung dengan adanya semangat kerja yang keras dari karyawan. Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang ditentukan. Keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendiri tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberian semangat dan sebagainya dari pihak pimpinan. Pimpinan mempunyai peranan penting agar karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Cahaya Riau untuk mengetahui lebih jauh semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini penulis sajikan data mengenai tingkat absensi karyawan, masalah absensi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Tingkat absensi merupakan tolak ukur untuk melihat semangat kerja yang ada pada karyawan.

Adapun tingkat absensi pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel I.3. berikut ini :

Tabel I.2 : Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada Tahun 2004-2008

Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk					
		Alpa (Orang)	%	Sakit (Orang)	%	Izin (Orang)	%
2004	332	100	30,1	100	30,1	120	36,1
2005	335	90	26,7	100	29,8	150	44,7
2006	337	90	26,7	160	47,5	180	53,4
2007	339	70	20,6	200	58,9	220	64,9
2008	341	70	20,5	250	73,3	200	58,6

Sumber : PT. Cahaya Riau Pekanbaru

Dari tabel diatas diperoleh keterangan bahwa tingkat kehadiran karyawan tanpa keterangan (alpa) yaitu 20,5%-30,1%, dimana pada tahun 2004 jumlah karyawan yang alpa sebesar 30,1%, pada tahun 2005 dan 2006 turun menjadi 26,7%, pada tahun 2007 kembali mengalami penurunan tingkat kehadiran karyawan tanpa keterangan menjadi 20,6%, dan kemudian pada tahun 2008 jumlah karyawan yang absen menurun kembali menjadi 20,5%. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa didalam perusahaan tidak terjadi penurunan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ” **Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru**”.

I.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut “**Faktor-faktor apa sajakah yang dapat memengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru?**”.

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru.

b. Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada pihak perusahaan khususnya PT. Cahaya Riau.
2. Bagi penulis sendiri, untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.

I.4. Sistematika Penulisan

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, penulis membaginya kedalam enam bab dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II. TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang arti semangat kerja, indikasi tingginya semangat kerja, pengertian kompensasi, pengertian pendidikan dan pelatihan, pengertian promosi dan pengertian lingkungan kerja, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, serta analisa data.

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat berdirinya PT. Cahaya Riau Pekanbaru, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab perusahaan.

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Landasan Teori

II.1.1. Semangat Kerja

II.1.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (**Hasibuan, 2001: 94**).

Semangat adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok (**Jawwad, 2004:326**).

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (**Tohardi, 2002:427**).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu atau manusia yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang sehingga dia bisa bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat, atau suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri setiap individu.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

II.1.1.2. Indikasi Rendahnya Semangat Kerja

Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan .

Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Turun rendahnya produktivitas.
2. Tingkat absensi yang tinggi.
3. Tingkat perputaran karyawan (*labour turn over*) yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi.
5. Kegelisahan dimana-mana.
6. Tuntutan sering sekali terjadi.
7. Permogokan (**Nitisemito, 1999:161**).

II.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Masalah semangat kerja karyawan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- a. Kompensasi
- b. Pendidikan dan Pelatihan
- c. Promosi
- d. Lingkungan Kerja (**Mathis, 2001:98**).

Sedangkan menurut **Robbins (2003:180)**, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan sekerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

II.1.1.4. Indikator Semangat Kerja

Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka di ketahui indikator semangat kerja adalah :

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Perasaan senang individu
- d. Kerjasama yang baik
- e. Kepemimpinan yang baik

II.1.2. Kompensasi

II.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Dalam praktek sehari-hari sering kali kita menggunakan istilah tentang kompensasi dengan sebutan upah atau gaji, padahal antara kompensasi, upah dan gaji walaupun ada kesamaan namun tetap berbeda diberbagai segi. Upah dan gaji merupakan suatu bentuk dari kompensasi, sebab kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima seorang karyawan baik materil maupun non-materil.

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai penganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (**Ranupandojo,2002:12**). Pakar lain menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua unsur

bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk tunjangan, gaji pokok, bonus dan ganjaran atau tunjangan lainnya (**Dessler,2005:349**).

Kompensasi merupakan sebuah system penting dalam manajemen sumber daya manusia karna akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumberdaya pekerja yang berbakat (**Daft, 2006:174**).

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi (**Mangkuprawira,2002:106**).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian (**Rivai, 2006:357**).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan (**Hasibuan, 2002:117**).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atas pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (**Rivai, 2004:357**).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (**Handoko, 2003:94**).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (**Umar, 1999:16**).

Kompensasi merupakan pembayaran *moneter* (upah, gaji) dan barang-barang atau komoditas *non_moneter* yang digunakan sebagai penghargaan kepada karyawan (**Daft, 2006:174**).

Bekerja merupakan suatu kewajiban, setelah bekerja akan memperoleh hasil kerja tersebut yaitu berupa upah dan gaji. Dalam mengisyaratkan mempercepat pembayaran gaji atau upah dan menangguhkannya syah, sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Adapun hadis yang menyatakan bahwa soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan adalah perintah dalam islam untuk berlaku adil, sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh karyawan termasuk menganiaya mereka. Hal tersebut terdapat dalam hadist Rasulullah Saw dari Ibnu Majah yang artinya :“Berikaanlah olehmu upah orang, sebelum kering keringatnya”

II.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah (**Hasibuan, 2001:121-122**).

II.1.2.3. Syarat-syarat Penetapan Kompensasi

Penetapan kompensasi oleh perusahaan hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut (**Nitisemito,1999:150**) :

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- 2) Kompensasi harus dapat meningkat.

- 3) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
- 4) Kompensasi tidak harus bersifat status.
- 5) Komposisi dan kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

II.1.2.4. Komponen-komponen Kompensasi

Komponen-komponen dari kompensasi dapat dibagi kedalam dua bentuk yaitu :
(Rivai ,2006:360-362).

1. Kompensasi finansial (*financial compentation*), terdiri dari :
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif dan komisi.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
2. Kompensasi non-fiansial (*nonfinancial compentation*)

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana ia bekerja.

Adapun terminologi-terminologi dalam kompensasi dibagi kedalam 4 macam, yaitu :

1. Upah dan Gaji
 - a. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - b. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diyarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, dan lain-lain.

II.1.2.5. Unsur Pokok Kompensasi

Unsur pokok kompensasi terdapat lima elemen yaitu (Isyadi,2003:118) :

1. Gaji pokok
2. Insentif atau bonus tahunan
3. Insentif jangka panjang
4. Fasilitas untuk pegawai
5. Penghasilan tambahan.

Elemen dasar tersebut dapat diartikan bahwa disamping gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga menerima bonus yaitu suatu pemberian insentif untuk mempengaruhi sikap para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara insentif yang dapat dinilai dengan uang. Bonus merupakan insentif yang harus dibayarkan kepada

karyawan, selain gaji dan upah. Selain itu bonus merupakan kompensasi sebagai tambahan atas upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individu.

Pemberian biasanya ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok serta prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam aktivitas melalui perolehan keuntungan pada suatu periode tertentu.

II.1.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi mempunyai peran dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, tetapi kompensasi juga tidak menjamin seorang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan semangat, demikian pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena upah dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Oleh karena keadaan tersebut hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan sehingga dapat menutup kekurangannya. Keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja sehingga semangat kerjanya menjadi rendah dengan segala akibatnya.

II.1.2.7. Indikator Kompensasi

Adapun yang menjadi indikator dari kompensasi berdasarkan teori-teori yang ada yaitu :

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus dapat menimbulkan kepuasan kerja
- e. Kompensasi harus dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

II.1.3. Pendidikan dan Pelatihan

II.1.3.1. Arti Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan, baik untuk karyawan baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan. Pengembangan karyawan ini maka penting manfaatnya karena tuntutan dari pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenisnya.

Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat berkerja secara efektif, efesien, serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing yng ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan baik untuk tujuan non karier maupun karier maupun karir bagi para karyawan melalui pendidikan dan latihan.

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar mengajar dengan menpergunakan teknik – teknik dan metode – metode **(Siagian,2000:145)**.

Pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk membangun persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu dalam kesinambungan (**Siswanto, 2003:200**).

Sedangkan menurut (**Rivai, 2005:226**) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

Training adalah suatu kegiatan dari suatu perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya (**Nitisemito, 1999:10**).

Program pelatihan ditunjukkan untuk mempertahankan penampilan pekerjaan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan dimasa yang akan datang.

Program pelatihan ditunjukan untuk mempertahankan penampilan pekerjaan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan di masa yang akan datang. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas keseluruhan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 2) Pendidikan lebih menekan pada pengetahuan yang bersifat teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis.
- 3) Pendidikan lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan sedangkan pelatihan lebih menekan pada peningkatan keterampilan.

II.1.3.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan lebih efisien karena dengan pendidikan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan perusahaan.

Menurut **(Moekijat, 1999:38)** mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah :

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara nasional
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).

Kegiatan pendidikan dan pelatihan itu sendiri dapat membangun serta menumbuhkan kreativitas, meningkatkan kecakapan dan keahlian karyawan yang bersangkutan tentang bidang yang dididik dan dilatih sehingga akan berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja yang baik dari segi kecakapan maupun mutu pelayanan yang lebih baik.

Tujuan pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut :

- 1) Agar masing – masing pegawai latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien dan efektif.
- 2) Agar pengawas menjadi lebih sedikit.
- 3) Agar pegawai latihan lebih cepat berkembang.
- 4) Untuk menstabilkan karyawan, mengurangi *tum over* **(Manulung,2004:80)**.

Agar tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan:

- 1) Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

- 2) Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan (**Handoko,1999:103**).

Sasaran yang diharapkan dengan adanya pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin (**Nitisemito,1999:88**).

II.1.3.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas bekerja dalam kualitas dan kuantitas
- 2) Dapat mengurangi kecelakaan
- 3) Dapat mengurangi pengawasan
- 4) Dapat meningkatkan kestabilan dan keluasaan organisasi
- 5) Dapat meningkatkan semangat (**Flippo, 2000:34**).

II.1.3.4. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun yang menjadi indikator-indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Mengembangkan Kemampuan dan Kreativitas
- b. Meningkatkan Kinerja
- c. Meningkatkan Produktivitas
- d. Bekerja lebih efisien dan efektif

- e. Dapat bekerjasama dengan baik.

II.1.4. Promosi

II.1.4.1. Pengertian Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sebagai kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (**Hasibuan, 2001:107-108**).

Promosi ialah memberi kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dari pada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (**Kadarman, 2001:125**).

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang lebih lagi dalam pembayaran, dan tanggung jawab (**Rivai, 2006:211**).

Promosi adalah perubahan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai kompensasinya (**Kismono, 2001:180**).

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (**Siagian, 2000:169**).

II.1.4.2. Asas-asas Promosi Karyawan

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas promosi tersebut berupa kepercayaan, keadilan, formasi.

II.1.4.3. Syarat-syarat Promosi

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Kominukatif
- i. Pendidikan (**Hasibuan, 2001:113**).

II.1.4.4. Tujuan Promosi

Adapun tujuan promosi yaitu:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar prosuktivitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

- e. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- f. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

II.1.4.5. Indikator Promosi

Berdasarkan teori-teori yang telah ada, maka diketahui indikator dari promosi adalah :

- a. Karyawan akan lebih jujur
- b. Karyawan akan disiplin
- c. Karyawan lebih bertanggung jawab
- d. Prestasi Kerja karyawan akan lebih baik
- e. Karyawan akan mendapatkan pendidikan.

II.1.5. Lingkungan Kerja

II.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan agar dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (**Nitisemito, 2002:183**).

Secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari (**Ahyari, 1999:147**).

II.1.5.2. Fakto-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito (1999:147)** ada beberapa faktor Lingkungan Kerja yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih
- 2) Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat merupakan ancaman serius bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak menguntungkan yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Selain dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan yaitu hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan yang menjadi bawahannya, maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu : (**Siagian,2000:63**)

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu:

a. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

1. Adanya kantin atau kafetaria dilingkungan pabrik
2. Fasilitas kesehatan : dokter dan obatobatan yang disediakan secara cuma-cuma.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari – hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

a) Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang berkerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b) Pertukaran udara

Pertukaran udarah yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam kontruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udaran yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang dating dari karyawan.

Pengaturan udarah dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Ventilasi yang cukup para ggedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udarah yang baik
3. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
4. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara.

c) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benerang, melaikan penerangan yang harus memenuhi syarat – syarat tertentu. Syarat – syarat tersebut antara lain:

- 1) Terdapat nya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.

- 2) Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari.

- d) Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja, merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibatkan keteledoran dalam bekerja.

- e) Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengarr suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

- c. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik (**Sumarni, 2000:225**)

II.1.5.3. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan beberapa teori maka dapat dijadikan indikator lingkungan kerja, yaitu :

- a. Keamanan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebersihan
- d. Kebisingan
- e. Jaminan Keamanan

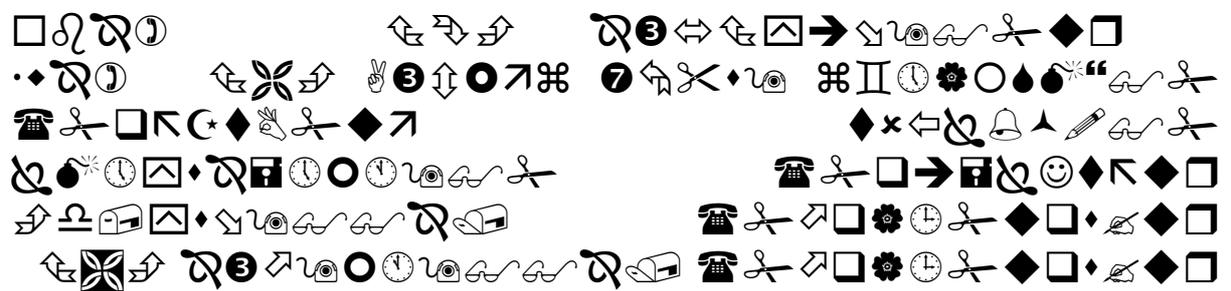
II.2 Semangat Kerja dalam Pandangan Islam

Firman Allah SWT tentang semangat kerja terdapat dalam QS. Az-Zumar ayat: 39 yang berbunyi :

﴿٣٩﴾ قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya :“ Katakanlah : Hai kaum! Bekerjalah sesuai dengan keadaan masing-masing. Sesungguhnya aku pun bekerja, maka kelak kamu akan mengetahui”.(QS. Az-Zumar : 39)

Selain itu Firman Allah tentang semangat kerja juga terdapat dalam QS. AL-Ashr Ayat 1-3 yang berbunyi :



Artinya : “Demi masa.Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati semangat kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan.

II.3 Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan diatas dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru adalah faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja.

II.4 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent*) yaitu : variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja.
2. Variabel bebas (*independent*) yaitu : variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah:
 - 1) X1 : Kompensasi
 - 2) X2 : Pendidikan dan Pelatihan
 - 3) X3 : Promosi
 - 4) X4 : Lingkungan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian juga merupakan bagaimana secara berurut suatu penelitian dilakukan, yaitu dengan alat-alat dan prosedur apa suatu penelitian dilakukan.

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru, Jl. Jend. Sudirman No. 174 Pekanbaru Riau. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1 maret sampai dengan selesai.

III.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para pegawai dan pimpinan perusahaan ataupun data berupa pernyataan (responden) mengenai variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi dan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk pertanyaan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai tingkat absensi, *labour turn over*, pemberian kompensasi, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi PT. Cahaya Riau Pekanbaru.

III.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Yaitu melakukan wawancara dengan karyawan maupun pimpinan perusahaan.

b. Questioner (angket)

Yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan yang secara sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan.

III.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Jadi jumlah sampel yang diperlukan yaitu sebanyak 32 orang karyawan tetap yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili responden.

Adapun yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono, 2005:73-77).

III.5. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji *Validitas*
Uji *validitas* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.
2. Uji *Reliabilitas*
Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.
3. Uji *Normalitas*
Uji *normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal plot

terlihat titik-titik disekitar garis diagonal. Hanya gambar grafik kadang-kadang dapat menyesatkan karena kelihatan distribusinya normal tetapi secara statistik sebenarnya tidak benar. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikan pada *alpha* 0.05. (Umar, 2003:79).

III.6. Analisa Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier* berganda, yaitu analisi tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent. (Arikunto, 2006:296).

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Dimana : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan : Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pendidikan dan Pelatihan

X₃ = Promosi

X₄ = Lingkungan Kerja

e = sistem error

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada tingkat signifikan 0,1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikan = 0,05 dan untuk membuktikan hipotesis uji t secara parsial yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan = 0,05.

Adapun kriteria pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan dan merumuskan H_0 dan H_a .

H_0 : Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau.

H_a : Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau.

2. Menentukan F_{hitung} dan t_{hitung}

- a Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima
- b Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak
- c Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima
- d Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

III.1.7. Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert untuk menjawab kuisisioner yang disebarkan kepada responden.

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Adapun alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yaitu :

- a. Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor = 5
- b. Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 4
- c. Alternatif jawaban CS (Cukup Setuju), diberi skor = 3
- d. Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2
- e. Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Cahaya Riau didirikan pertama kali pada tanggal 14 Maret 1983 sesuai dengan Akta No.99 yang pada saat itu bernama CV. Cahaya Riau. Selanjutnya pada tanggal 25 Juni 1984 meningkatkan status menjadi PT. Cahaya Riau dihadapan Notaris Syawal Sutan Diatas Pekanbaru dan mendapat Pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia tanggal 8 April 1985 Nomor C2-1844HT01.01TH85. Perusahaan ini bergerak di bidang penyewaan alat-alat berat/ kendaraan dan Heavy Duty Equipment. PT. Cahaya Riau ini mempunyai cabang dibeberapa daerah, yaitu : Rumbai, Minas, Perawang, Duri, Zambrud, dan Dumai.

Adapu aktivitas dari PT. Cahaya Riau, yaitu :

1. Rekanan PT. Chevron Pacific Indonesia

Semenjak tahun 1983 hingga saat ini PT. Cahaya Riau sudah ditunjuk oleh PT. Chevron Pasific Indonesia (dahulu PT. Caltex Pasific Indonesia) intuk menjadi Rekanan khususnya penyediaan/ pengadaan Kendaraan dan Heavy Duty Equipment (terlampir).

2. Produk Pertamina

Semenjak tahun 1990 hingga saat ini Pertamina menunjuk PT. Cahaya Riau untuk menjadi satu-satunya Dealer Aspal Produk Pertamina untuk pemasaran daerah Riau guna pembangunan jalan-jalan.

3. Kontraktor

Semenjak tahun 1989 hingga saat ini ditunjuk oleh Pertamina sebagai Kontraktor Teknik Pertamina Wilayah-1, diantaranya pembangunan SPBU Swatanisasi yang berlokasi di Propinsi Riau.

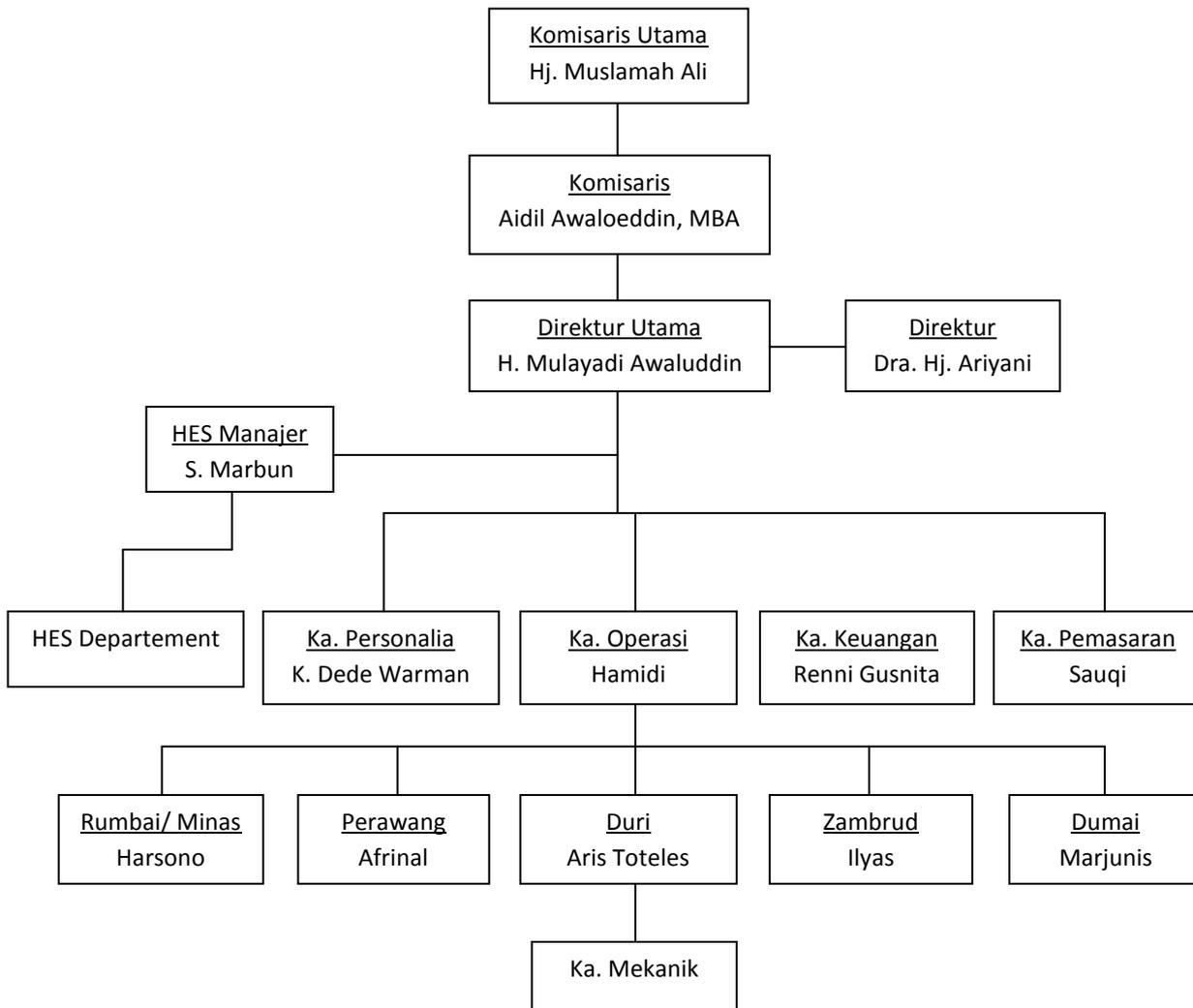
IV.2 Struktur Organisasi PT. Cahaya Riau Pekanbaru

Struktur organisai perusahaan merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan secara rasional dan efektif. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi serta kontrol atas semua aktivitas untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi.

Dengan demikian struktur organisasi memiliki arti penting dalam suatu organisasi untuk menata proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan pilihan strategi dan kebijaksanaan yang selaras dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

PT. Cahaya Riau Pekanbaru sebagai suatu organisasi dalam usaha serta kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas dan tanggung jawab setiap bidangnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang terdapat pada PT . Bank Riau Cabang Bangkinang, dapat dillihat pada gambar berikut

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT. Cahaya Riau Pekanbaru



IV.3 Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab struktur organisasi tersebut adalah :

1. Komisariss

Secara garis besar tugas Komisariss adalah :

- a) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Direktur.
- b) Melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman kepada pedoman kerja dan tata tertib kerja yang telah ditetapkan.

2. Direktur

Tugas dan tanggung jawab Direktur adalah :

- a) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

3. HES Manager

Secara garis besar tugas HES Manager adalah :

- a) Menetapkan tujuan dan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b) Menyusun Strategi pengembangan usaha sesuai dengan kemampuan dan anggaran yang tersedia atau yang telah direncanakan oleh PT. Cahaya Riau
- c) Mengawasi dan menilai kegiatan staf-stafnya

4. Kepala Personalia

Tugas dan tanggung jawab Kepala Personalia adalah :

- a) Menjamin kelancaran jalannya administrasi perusahaan dengan baik.
- b) Menangani masalah pengurusan personalia dalam lingkungan perusahaan.
- c) Berwenang pengusulan pemindahan, promosi dan pemberhentian karyawan.
- d) Menangani jaminan sosial serta kesejahteraan karyawan.

5. Kepala Operasi

Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Operasi, Yaitu :

- a) Bertugas mengawasi kerja operator
- b) Menandatangani time slip
- c) Melakukan pengendalian operasi
- d) Mengadakan evaluasi dan pelaporan operasi

6. Kepala Keuangan

Tugas dan tanggung jawab Kepala Keuangan adalah :

- a) Mengatur administrasi keuangan agar berjalan dengan baik.
- b) Melakukan perencanaan penerimaan dan pengeluaran kas, baik jangka panjang atau jangka pendek.
- c) Melakukan pengawasan terhadap arus kas perusahaan dan menilai alternatif-alternatif yang dianggap penting dalam pengambilan keputusan seperti investasi dan pembelanjaan.
- d) Memberikan laporan administrasi keuangan perusahaan kepada pimpinan perusahaan pada waktu tertentu.
- e) Mencatat segala transaksi yang terjadi di perusahaan, menyimpan semua dokumen transaksi.
- f) Bertanggung jawab dalam membuat laporan keuangan serta laporan lainnya kepada direktur.

7. Kepala Pemasaran

Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Pemasaran, yaitu :

- a) Menagih sewa alat pada klien atas alat yang telah direntalkan apa bila terjadi penunggakan
- b) Menawarkan produk pada klien
- c) Mengkoordinasikan kegiatan pemasaran produk jasa perusahaan
- d) Merumuskan segmentasi, targetting & positioning bagi produk jasa perusahaan sesuai dengan strategi yang ditetapkan.
- e) Menciptakan jaringan pemasaran yang luas
- f) Melakukan analisis dan evaluasi program pemasaran.
- g) Menyiapkan laporan kegiatan Divisi secara benar dan tepat waktu.
- h) Tercapainya target penjualan, baik dalam volume maupun dalam pendapatan rupiah.

Dalam struktur organisasi ini antara satu dengan yang lain harus saling berhubungan, tidak bisa bekerja sendiri-sendiri.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan analisis hasil penelitian dalam pembahasan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru. Adapun variabel yang diteliti adalah Semangat Kerja (Y) sebagai variabel Dependent dan Kompensasi (X_1), Pendidikan dan Pelatihan (X_2), Promosi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) sebagai variabel Independent.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada 32 karyawan tetap PT. Cahaya Riau Pekanbaru. Selanjutnya data ditabulasikan untuk dianalisis secara *regresi linier* berganda.

V.1.1 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan pada PT. Cahaya Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	26	81,25
2	Perempuan	6	18,75
	Jumlah	32	100 %

Sumber : data olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Cahaya Riau diketahui sebanyak 26 orang dengan persentase 81,25% yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 6 orang atau 18,75% berjenis kelamin perempuan.

2. Umur

Untuk melihat dari segi tingkat umur karyawan pada PT. Cahaya Riau dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	20 s/d 30 tahun	15	46,87
2	31 s/ d 40 tahun	12	37,5
3	41 s/d 50 tahun	5	15,62
	Jumlah	32	100 %

Sumber : data olahan

Dari data diatas dapat menunjukkan responden pada umumnya berusia antara 20-30 sebanyak 15 orang, 31-40 sebanyak 12 orang, dan 41-50 sebanyak 5 orang .

3. Status

Untuk melihat dari segi status karyawan pada PT. Cahaya Riau dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.1.3 : Responden Berdasarkan Status

No	Tingkat Status	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	Kawin	24	75
2	Tidak Kawin	8	25
	Jumlah	32	100 %

Sumber : data olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat status karyawan pada PT. Cahaya Riau diketahui tingkat status kawin sebanyak 24 orang dengan persentase 75 % yang lebih dominan.

4. Lama Bekerja

Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan lama bekerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.4 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	0 s/d 5 tahun	23	71,87
2	5 s/d 10 tahun	6	18,75
3	10 tahun keatas	3	9,37
	Jumlah	32	100 %

Sumber : data olahan

Dari tabel yang diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan yang lebih dominan yaitu terletak pada 0 s/d 5 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 71,87 %.

5. Besar Gaji /Upah

Untuk melihat besarnya gaji / upah karyawan pada PT. Cahaya Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1.5 : Responden Berdasarkan Gaji / Upah

No	Besar Gaji / Upah	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	< Rp 1.000.000,-	-	-
2	Rp 1.000.000,- s/d Rp 2.000.000,-	26	81,25
3	> Rp. 2000.000,-	6	18,75
	Jumlah	32	100 %

Sumber : data olahan

V.1.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden

1. Semangat Kerja

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat, atau suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri setiap individu.

Demikian halnya pada PT. Cahaya Riau, semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dibawah ini akan disajikan pendapat karyawan pada PT. Cahaya Riau yang berjumlah 32 orang karyawan tetap atau responden mengenai tanggapan tentang semangat kerja karyawan.

Tabel V.1.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja Karyawan.

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pekerjaan dapat dilakukan dengan semangat, ini dapat dibuktikan dengan tingkat absensi karyawan yang rendah.	14	18	0	0	0	32
2	Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.	14	18	0	0	0	32
3	Karyawan merasa sangat senang bekerja di PT. Cahaya Riau, sehingga Karyawan dapat bekerja dengan semangat.	16	16	0	0	0	32
4	Dengan sesama	16	16	0	0	0	32

	karyawan haruslah bekerjasama dengan baik, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan semangat.						
5	Kepemimpinan ditempat bekerja sangat baik, sehingga karyawan dapat bersemangat melakukan pekerjaan.	16	16	0	0	0	32
TOTAL		76	84	0	0	0	160
Persentase (%)		19,74	21,81	0	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel semangat kerja diatas dapat dilihat bahwa 19,74% responden menyatakan sangat setuju dan 21,81% responden menyatakan setuju mengenai pernyataan Pekerjaan dapat dilakukan dengan semangat, ini dapat dibuktikan dengan tingkat absensi karyawan yang rendah, Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan dapat menghasilkan produktivitas yang baik, Karyawan merasa sangat senang bekerja di PT. Cahaya Riau, sehingga Karyawan dapat bekerja dengan semangat, Dengan sesama karyawan haruslah bekerjasama dengan baik, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan semangat, dan Kepemimpinan ditempat bekerja sangat baik, sehingga karyawan dapat bersemangat melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi.

Berikut adalah daftar pemberian kompensasi langsung pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada tahun 2004-2008.

Tabel V.1.7 : Daftar Pemberian Kompensasi pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada Tahun 2004-2008.

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kompensasi (Rp)	Kompensasi rata-rata per orang per tahun (Rp)	Kompensasi rata-rata per orang per bulan (Rp)
2004	335	148.150.000	5.306.865,67	442.238,806
2005	332	177.188.000	6.404.385,54	533.698,795
2006	335	200.920.000	7.197.134,33	599.761,194
2007	337	219.800.000	7.826.706,23	652.225,519
2008	339	225.300.000	7.975.221,24	664.601,77

Sumber : PT. Cahaya Riau Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup besar, tapi walaupun demikian jika para karyawan perusahaan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para karyawan menyatakan keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan berbagai cara, antara lain dengan menurunnya semangat mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut ini adalah bentuk pemberian kompensasi tidak langsung atau tunjangan dari perusahaan kepada karyawannya :

- a. Naik Haji (untuk karyawan tetap setelah masa kerja 10 tahun)

- b. Mobil Kerja
- c. Uang Pulsa
- d. Uang Transport

Maka dari itu penulis mencoba mengkaji tentang kompensasi pada PT. Cahaya Riau yang disajikan melalui pernyataan yang diberikan kepada karyawan yang dijadikan sample. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel rekapitulasi variabel kompensasi dibawah ini.

Tabel V.1.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kompensasi yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau dapat memenuhi kebutuhan hidup, sehingga semangat kerja menjadi meningkat.	16	15	1	0	0	32
2	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah mampu mendorong semangat kerja.	9	17	6	0	0	32
3	Perasaan terikat dengan perusahaan karena adanya kompensasi dari perusahaan.	11	15	6	0	0	32
4	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan bersemangat.	10	17	5	0	0	32
5	Kompensasi dapat memotivasi dalam bekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan semangat.	18	12	2	0	0	32
TOTAL		64	76	20	0	0	160

Persentase (%)	16,62	19,74	5,19	0	0	100
-----------------------	--------------	--------------	-------------	----------	----------	------------

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa 16,62% responden menyatakan sangat setuju, 19,74% responden menyatakan setuju dan 5,19% responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Kompensasi yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau dapat memenuhi kebutuhan hidup, sehingga semangat kerja menjadi meningkat, Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah mampu mendorong semangat kerja, Perasaan terikat dengan perusahaan karena adanya kompensasi dari perusahaan, Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan bersemangat, dan Kompensasi dapat memotivasi dalam bekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan semangat.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, maka dari itu penulis mencoba mengkaji tentang pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. Cahaya Riau yang disajikan melalui pernyataan yang diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel.

Adapun pendidikan dan pelatihan yang diberikan dari pihak perusahaan terhadap karyawannya yaitu :

1. Orientasi karyawan baru

2. Pembelajaran tentang permit (izin untuk membawa alat-alat berat)
3. Training (cara untuk mengoperasikan alat-alat berat)
4. Training HES (*Health Enviroment Savety*)

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel rekapitulasi variabel pendidikan dan pelatihan dibawah ini.

Tabel V.1.9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan dan Pelatihan.

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Semangat kerja dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau.	15	17	3	0	0	32
2	Pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja.	11	19	2	0	0	32
3	Dengan program pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau, dapat meningkatkan produktivitas kerja.	10	19	3	0	0	32
4	Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga dapat bekerja dengan semangat.	11	17	4	0	0	32
5	Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, dengan sesama karyawan lainnya dapat bekerjasama dengan baik, sehingga dapat bersemangat melakukan pekerjaan.	17	14	1	0	0	32

TOTAL	61	86	13	0	0	160
Persentase (%)	15,84	22,38	3,37	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 15,84% responden menyatakan sangat setuju, 22,38% responden menyatakan setuju dan 3,37% responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Semangat kerja dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau, Pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja, Dengan program pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau, dapat meningkatkan produktivitas kerja, Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga dapat bekerja dengan semangat, dan Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, dengan sesama karyawan lainnya dapat bekerjasama dengan baik, sehingga dapat bersemangat melakukan pekerjaan.

4. Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sebagai kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Adapun promosi jabatan dari perusahaan kepada karyawannya yaitu :

- a. Promosi Jabatan sebagai Direktur
- b. Promosi Jabatan sebagai HES Manajer

- c. Promosi Jabatan sebagai HES Departement
- d. Promosi Jabatan sebagai Kepala Personalia
- e. Promosi Jabatan sebagai Kepala Operasi
- f. Promosi Jabatan sebagai Kepala Keuangan
- g. Promosi Jabatan sebagai Kepala Pemasaran
- h. Promosi Jabatan sebagai Kepala Mekanik

Untuk melihat bagaimana gambaran promosi karyawan pada PT. Cahaya Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Promosi.

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan adanya promosi jabatan di PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja.	14	16	2	0	0	32
2	Semangat kerja dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin, sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin besar.	13	15	4	0	0	32
3	Semangat kerja akan meningkat dengan tanggung jawab yang dimiliki atas promosi jabatan yang telah diberikan oleh PT. Cahaya Riau.	15	16	1	0	0	32
4	Promosi jabatan dapat diperoleh karena	9	19	4	0	0	32

	prestasi kerja yang baik.						
5	Pendidikan sangat mempengaruhi promosi jabatan di tempat bekerja.	11	20	1	0	0	32
TOTAL		62	86	12	0	0	160
Persentase (%)		16,1	22,34	3,12	0	0	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel promosi diatas dapat dilihat bahwa 16,1% responden menyatakan sangat setuju, 22,34% reponden menyatakan sangat setuju dan 3,12% responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Dengan adanya promosi jabatan di PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja, Semangat kerja dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin, sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin besar, Semangat kerja akan meningkat dengan tanggung jawab yang dimiliki atas promosi jabatan yang telah diberikan oleh PT. Cahaya Riau, Promosi jabatan dapat diperoleh karena prestasi kerja yang baik, dan Pendidikan sangat mempengaruhi promosi jabatan di tempat bekerja.

5. Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Untuk melihat bagaimana gambaran lingkungan kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	JML
----	------------	---------	-----

		SS	S	CS	TS	STS	
1	Keamanan lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau membuat semangat kerja meningkat.	21	11	0	0	0	32
2	Sirkulasi udara pada ruangan di PT. Cahaya Riau meningkatkan semangat kerja.	17	14	1	0	0	32
3	Kebersihan lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja.	14	15	3	0	0	32
4	Kebisingan yang terjadi di tempat bekerja mempengaruhi semangat kerja.	8	11	4	8	1	32
5	Semua karyawan mendapatkan jaminan keamanan dari perusahaan.	17	15	0	0	0	32
TOTAL		77	66	8	8	1	160
Persentase (%)		20	17,14	2,07	2,07	0,25	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 17,14% responden menyatakan setuju, 2,07% responden menyatakan cukup setuju, 2,07% responden menyatakan tidak setuju dan 0,25% responden menyatakan sangat tidak setuju mengenai pernyataan Keamanan lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau membuat semangat kerja meningkat, Sirkulasi udara pada ruangan di PT. Cahaya Riau meningkatkan semangat kerja, Kebersihan lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja,

Kebisingan yang terjadi di tempat bekerja mempengaruhi semangat kerja, dan Semua karyawan mendapatkan jaminan keamanan dari perusahaan.

V.2 Uji Kualitas Data

V.2.1 Uji *Reliabilitas*

Uji *Realibilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*, dengan memakai batas 0,60.

Tabel. V.2. 1 : Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,892	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0,774	Reliabel
Promosi (X3)	0,625	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,702	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,985	Reliabel

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa alpha variabel kompensasi sebesar 0,892, nilai alpha variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,774 nilai alpha variabel promosi adalah 0,625, nilai alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,702 dan nilai alpha variabel semangat kerja sebesar 0,985. Yang mana dari semua variabel tersebut lebih besar dari 0,6. ini berarti semua variabel adalah reliabel.

V.2.2 Uji *Validitas*

Uji *Validasi* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam melakukan uji validitas, penguji membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Tabel. V.2. 2.: Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi

Butir pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,513	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,401	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,501	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,438	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,505	0,349	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} pernyataan 1 adalah 0,513, pernyataan 2 adalah 0,401, pernyataan 3 adalah 0,501, pernyataan 4 adalah 0,438 dan pernyataan 5 adalah 0,505. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah valid

Tabel. V.2. 3: Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Butir pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,438	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,729	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,360	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,653	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,589	0,349	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} pernyataan 1 adalah 0,438, pernyataan 2 adalah 0,729, pernyataan 3 adalah 0,360, pernyataan 4 adalah 0,653 dan pernyataan 5 adalah 0,589. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel. V.2. 4. : Uji Validitas Kuesioner Variabel Promosi

Butir pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,245	0,349	Tidak valid
Pernyataan 2	0,245	0,349	Tidak Valid
Pernyataan 3	0,479	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,426	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,558	0,349	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel promosi diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} pernyataan 1 adalah 0,245, pernyataan 2 adalah 0,245 kecil dari r_{tabel} yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan 1 dan 2 dari variabel promosi dalam penelitian ini adalah tidak valid. Sedangkan pernyataan 3 adalah 0,479, pernyataan 4 adalah 0,426 dan pernyataan 5 adalah 0,558 lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan 3 sampai dengan 5 dari variabel promosi dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel. V. 2.5. : Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Butir pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,584	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,711	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,572	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,435	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,576	0,349	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} pernyataan 1 adalah 0,584, pernyataan 2 adalah 0,711, pernyataan 3 adalah 0,572, pernyataan 4 adalah 0,435 dan pernyataan 5 adalah 0,576. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel. V.2. 6 : Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja

Butir pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	kesimpulan
Pernyataan 1	0,932	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,932	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,970	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,970	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,970	0,349	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

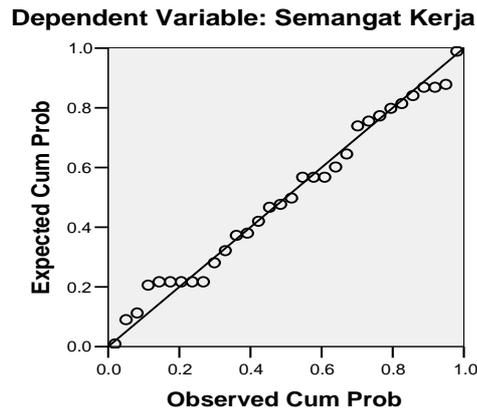
Dari tabel uji validitas variabel semangat kerja diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} pernyataan 1 adalah 0,932, pernyataan 2 adalah 0,932, pernyataan 3 adalah 0,970, pernyataan 4 adalah 0,970 dan pernyataan 5 adalah 0,970. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah valid.

V.2.3 Uji Normalitas

Uji *Normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Chart

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan hasil penelitian

Gambar. V. 1: Normalitas Data

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

V.2.4. Pengujian Hipotesis

V.2.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F.

F tabel dengan taraf signifikan sebesar 10 % adalah :

$$\begin{aligned}
F \text{ tabel} &= (k-1) ; (n-k) \\
&= (5-1) ; (32-5) \\
&= 4 ; 27 \\
&= 0,675
\end{aligned}$$

F hitung > F tabel

$$108,270 > 0,675$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa nilai F hitung sebesar 108,270 dan pada tabel distribusi distribusi Fisher diketahui nilai F tabel sebesar 0,675 dengan tingkat signifikan (alpha) 10%. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yang berarti hipotesa dapat diterima.

Selanjutnya digunakan uji R square. Berdasarkan pengolahan data (lampiran) diperoleh R² (R Square) sebesar 0,941 menunjukkan bahwa 94,10% semangat kerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya 5,90% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

V.2.4.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 10%.

$$\begin{aligned}
t_{\text{tabel}} &= a/2 ; n-2 \\
&= 0,10/2 ; 32-2 \\
&= 0,05 ; 30 \\
&= 2,042
\end{aligned}$$

Tabel V. 2.7. : Koefesien Regresi dan standar Error

Variabel Bebas	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}
Kompensasi (X1)	5,328	2,042
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	2,640	2,042
Promosi (X3)	2,405	2,042
Lingkungan Kerja (X4)	2,175	2,042
R square : 0,941		
F ratio : 108,270		
Sig : 0,000		

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual, maka penelitian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

1. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X1) ini adalah = 5,328, hal ini melebihi nilai $t_{\text{tabel}} = 2,042$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan (X2) ini adalah = 2,640, hal ini melebihi nilai $t_{\text{tabel}} = 2,042$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap semangat kerja.
3. Nilai t_{hitung} variabel promosi (X3) ini adalah = 2,405, hal ini melebihi nilai $t_{\text{tabel}} = 2,042$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi berpengaruh terhadap semangat kerja.
4. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X4) ini adalah = 2,175, hal ini melebihi nilai $t_{\text{tabel}} = 2,042$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dari keempat variabel bebas diatas, yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah variabel kompensasi karena nilai t_{hitung} -nya lebih besar dari variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya dari hasil jawaban kuesioner yang disampaikan dan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau, maka penulis mengambil kesimpulan dan menyampaikan saran-saran yang mungkin bisa dipertahankan sekaligus menjadi masukan bagi pihak perusahaan khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sebagai berikut :

VI.1 Kesimpulan

- a Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahawa tingkat semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau sudah bisa dikategorikan baik, dengan persentase sebesar 21,81% yang artinya dimana faktor kompensasi yang paling dominan diantara variabel pendidikan dan pelatihan, promosi dan lingkungan kerja.
- b Kompensasi mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab baiknya semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau adalah pemberian kompensasi dengan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 16,62%, responden yang menjawab setuju 19,74%, dan yang menjawab cukup setuju 5,19%.
- c Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan menurut responden sudah cukup

memuaskan, dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab baiknya semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau dalam pelaksanaan Diklat dengan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 15,84%, responden yang menjawab setuju 22,34%, dan yang menjawab cukup setuju 3,37%.

- d Promosi juga mempunyai peranan penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat setuju 16,10%, yang menjawab setuju 22,34%, dan yang menjawab cukup setuju 3,11%.s
- e Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat setuju 20%, yang menjawab setuju 17,14%, yang menjawab cukup setuju 2,07%, yang menjawab tidak setuju 2,07%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0,25%.
- f Upaya yang dilakukan oleh PT Cahaya Riau untuk meningkatkan semangat kerja karyawan menurut responden sudah memuaskan, dan sesuai dengan yang diharapkan. Upayanya seperti pemberian kompensasi kepada karyawan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, promosi jabatan yang diberikan perusahaan serta lingkungan kerja yang nyaman.

VI.2 Saran

- a. Semangat kerja hendaknya menjadi perhatian utama karyawan PT. Cahaya Riau sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dimana kedua belah pihak merasa diuntungkan dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai.
- b. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan sudah memuaskan, diharapkan kepada semua karyawan di PT. Cahaya Riau hendaknya dapat meningkatkan kompensasi agar semangat kerja karyawan dapat lebih meningkat. Karena kompensasi akan mencerminkan unsur kaya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.
- c. Pendidikan dan pelatihan yang sudah baik hendaknya terus ditingkatkan lagi agar perusahaan memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Cahaya Riau.
- d. Promosi jabatan di PT. Cahaya Riau yang sudah baik hendaknya terus ditingkatkan lagi agar semangat kerja karyawan dapat lebih meningkat. Sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
- e. Lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau sudah bagus. Tetapi sebaiknya lingkungan kerja lebih diperhatikan lagi agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan merasa tenang dan nyaman.
- f. Kepada pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja yang nyaman, agar semangat kerja

karyawan dapat ditingkatkan dan kualitas kerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan.

- g. Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan, seperti : pemberian insentif atau bonus tahunan, insentif jangka panjang, fasilitas yang memadai, asuransi jiwa serta keamanan dalam bekerja. Semoga terus dapat ditingkatkan dan dapat memberi kepuasan, sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- B. Isyandi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*, Pekanbaru : UNRI Press.
- Bodjo, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : PT. Sinar Baru.
- Daft, L. Richard. 2006. *Management Manajemen*, Edisi Enam, Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler. 2003. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Erlangga.
- Fillipo, Edwin. B. 2000. *Manajemen personalia*, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : Erlangga.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ 2002. *Manajemen Dumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarman. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : Prenhallindo.
- Kismono, Gugup. 2001. *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta : BPFE.
- Jawwad, A. Muhammad. 2004. *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta : Gema Insani.
- Mangkuprawira, Sjri, Tb. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta : Galia Indonssesia.
- Manulung, M. 2004. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1999. *Manajemen tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung : Pioner Jaya.

- Nitisemito, Alex S., Drs. 1999. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Dasar dan Pengantar*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Hadirachman. 2000. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : PT. Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____ 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert, L. Mathis. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Embun.
- Robbins, Stephen. 2003. *Prilaku Organisasi*, Jakarta : Prenhallindo.
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Soeprihanto, John. 2000. *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi kelima cetakan ketiga, Yogyakarta : Liberty.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Tingkat <i>Labour Turn Over</i> pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada Tahun 2004-2008.....	3
Tabel I.2	: Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada Tahun 2004-2008.....	5
Tabel V.1.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel V.1.2	: Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	49
Tabel V.1.3	: Responden Berdasarkan Status.....	50
Tabel V.1.4	: Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel V.1.5	: Responden Berdasarkan Gaji / Upah	51
Tabel V.1.6	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja Karyawan.....	52
Tabel V.1.7	: Daftar pemberian kompensasi pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru pada Tahun 2004-2008.....	53
Tabel V.1.8	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi.....	54
Tabel V.1.9	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	56
Tabel V.1.10	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Promosi Jabatan.....	59
Tabel V.1.11	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel. V.2. 1	: Uji Reliabilitas.....	61
Tabel. V.2. 2	: Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi.....	62
Tabel. V.2. 3	: Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	63
Tabel. V.2. 4	: Uji Validitas Kuesioner Variabel Promosi Jabatan.....	63
Tabel. V. 2.5	: Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel. V.2. 6	: Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja.....	64
Tabel V. 2.7	: Koefesien Regresi dan standar Error.....	67
Tabel V.3.1	: Koefesien Regresi dan standar Error.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 :	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
Gambar V.1 :	Normalitas Data.....	65

KUISIONER PENELITIAN



Responden yang terhormat,

Bersama ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah menyediakan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini. Tujuan dari kuisisioner ini adalah sebagai data penelitian untuk skripsi yang merupakan salah satu syarat **Ujian Sarjana Strata I pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Jurusan Manajemen.**

Kuisisioner ini dibuat untuk penelitian dalam penulisan skripsi. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan yang sangat berharga terhadap hasil penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ranny Yuliandari

10571001877

A. Identitas Responden terdiri dari

- Nama : (boleh diisi/tidak).....
- Jenis Kelamin :.....
- Umur :.....Tahun
- Status : Kawin/tidak kawin
- Lama bekerja :.....
- Besar gaji/upah : () dibawah Rp. 3.000.000
() antara Rp. 3.000.000,-s/d 5.000.000
() diatas Rp. 5.000.000,-

B. Petunjuk pengisian kuesioner:

- Bacalah pernyataan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling sesuai
- Berilah tanda √ pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i

Pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merupakan karyawan yang baik.		√			

C. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan semangat, ini dibuktikan dengan tingkat absensi saya yang rendah.					
2	Dengan semangat kerja saya yang tinggi maka saya akan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.					
3	Saya merasa sangat senang bekerja di PT. Cahaya Riau, sehingga saya dapat bekerja dengan semangat.					
4	Saya dengan karyawan yang lainnya dapat bekerjasama dengan baik, sehingga saya dapat melakukan pekerjaan dengan semangat.					
5	Kepemimpinan ditempat saya bekerja sangat baik, sehingga saya bersemangat melakukan pekerjaan.					

2. Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kompensasi yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau dapat memenuhi					

	kebutuhan hidup keluarga saya, sehingga semangat kerja saya menjadi meningkat.					
2	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan saat ini telah mampu mendorong semangat kerja saya.					
3	Saya merasa terikat dengan perusahaan karena adanya kompensasi dari perusahaan, oleh sebab itu saya harus bersemangat mengerjakan pekerjaan.					
4	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi saya sehingga saya bersemangat melakukan pekerjaan.					
5	Kompensasi dapat memotivasi saya dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan semangat.					

3. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Semangat kerja saya dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau.					
2	Pelatihan yang diberikan oleh PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
3	Dengan program pelatihan yang					

	diberikan oleh PT. Cahaya Riau, saya dapat meningkatkan produktivitas kerja saya.					
4	Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, saya dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga saya dapat bekerja dengan semangat.					
5	Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, saya dan karyawan lainnya dapat bekerjasama dengan baik, sehingga saya bersemangat melakukan pekerjaan.					

4. Variabel Promosi (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dengan adanya promosi jabatan di PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
2	Semangat kerja yang saya miliki membuat saya melakukan pekerjaan dengan disiplin, sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin besar.					
3	Semangat kerja saya akan meningkat dengan tanggung jawab yang saya miliki atas promosi jabatan yang telah diberikan oleh PT. Cahaya Riau kepada saya.					
4	Promosi jabatan dapat saya peroleh					

	karena prestasi kerja saya yang baik.					
5	Pendidikan sangat mempengaruhi promosi jabatan di tempat saya bekerja.					

5. Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Keamanan lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau membuat semangat kerja saya meningkat.					
2	Sirkulasi udara pada ruangan di PT. Cahaya Riau meningkatkan semangat kerja saya.					
3	Kebersihan lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
4	Kebisingan yang terjadi di tempat saya bekerja mempengaruhi semangat kerja saya.					
5	Saya mendapatkan jaminan keamanan dari perusahaan tempat saya bekerja.					