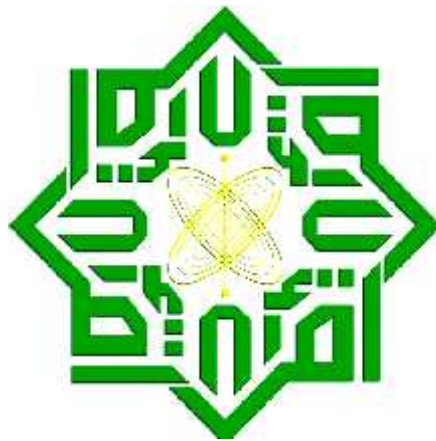


**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA CV. MAHKOTA MOTOR KAB. KAMPAR**

SKRIPSI

OLEH

LISA FITRI
NIM : 10971008086



**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIMRIA
PEKANBARU
2013**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA CV. MAHKOTA MOTOR KAB. KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

LISA FITRI
NIM : 10971008086



**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIMRIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA CV.MAHKOTA MOTOR
KAB. KAMPAR
OLEH :
LISA FITRI

Penulis melaksanakan penelitian ini pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar pada tanggal 22 oktober 2012 sampai selesai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar. adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel 32 orang. pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,779 dan secara persial yang mana nilai t hitung dari setiap variabel bebas dari t tabel, dan F hitung lebih lebih besar dari F tabel ($23,791 > 0,675$). Maka di simpulkan, faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar. Berdasarkan hasil penelitian bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar berkategori cukup baik dengan persentase 36,875%, 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.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيم

Dengan kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis menyampaikan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, nikmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berupa penelitian skripsi ini dengan baik dan lancar.

Skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar” ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Keuangan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Untuk itu kritik dan saran masih sangat diharapkan oleh penulis yang berguna untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, arahan, motivasi, doa serta semangat yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ucapan terimakasih yang tulus dari penulis ditujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir, MA, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak Dr. Mahendra Romus, M.Ec, Ph. D selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. Almasri, M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Julina, SE, M.Si selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Untuk yang tersayang dan teristimewa keluargaku, Ayahanda Mhd. Syarad tercinta dan Ibunda Hapnidati tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta doa yang tulus demi penyelesaian skripsi ini. Serta buat kakak, abang dan keponakan saya, rosmanina, ambrizal, feri ardi, alyonaldi, cahya afrilia dan afghan ghofarullah yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
9. Sahabat terbaik saya jerni, Resti, Hariza, Dewi, Nurul, izi, nora, ririn, iin, restu, yang setia menemani saya saat suka maupun duka dan telah memberikan semangat serta bantuan baik secara moril maupun materil hingga terselesainya skripsi ini.
10. Teman-teman yang selama ini selalu ada buat penulis, Teman-teman seperjuangan lokal Manajemen D angkatan 2009 yang tidak akan pernah penulis lupakan dan selalu memberikan motivasi dan kenangan terindah kepada penulis.
11. Untuk adek-adek kos Ririn, Nora, Nisa, Jesy, dwiq yang kakak sayangi dan kakak anggap seperti keluarga kakak sendiri yang selalu ada disaat suka maupun duka dan tidak akan bisa kakak lupakan.
12. Teman-teman seperjuangan lokal Manajemen MSDM A yang telah bersedia menerima penulis sebagai teman dengan tulus selama masa kuliah dan telah banyak memberikan kesan-kesan kepada penulis.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada pimpinan dan karyawan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

15. Kepada teman KKN angkatan 2009 di Desa Kuapan (Karangan Tinggi) yang tidak bisa penulis lupakan selama KKN berlangsung dan banyak memberikan kenangan terindah maupun semangat kepada penulis selama bersama-sama.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Januari 2013

Penulis

LISA FITRI
NIM : 10971008086

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Semangat Kerja	8
2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	11
2.2.1. Kompensasi.....	11
2.2.2. Pendidikan Dan Pelatihan	17
2.2.3. Promosi Jabatan	21
2.2.4. Lingkungan Kerja	24
2.3. Semangat Kerja Dalam Pandangan Islam	28
2.4. Penelitian Terdahulu	29
2.5. Kerangka Pemikiran.....	31
2.6. Hipotesis	32
2.7. Variabel Penelitian.....	33

BAB III	: METODE PENELITIAN	36
	3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian	36
	3.2. Jenis Dan Sumber Data	36
	3.3. Populasi Dan Sampel	37
	3.4. Metode Pengumpulan Data	37
	3.5. Analisis Data	38
	3.6. Uji Kualitas Data.....	39
	3.7. Uji Asumsi Klasik	40
	3.8. Pengujian Hipotesis.....	41
BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
	4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	44
	4.2. Struktur Organisasi	44
	4.3. Aktivitas Usaha Perusahaan	49
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
	5.1. Identitas Responden	51
	5.2. Deskripsi Variabel.....	53
	5.3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja	69
	5.4. Uji kualitas data	70
	5.5. Uji asumsi klasik	74
	5.6. Regresi Linear Berganda.....	77
	5.7. Uji Hipotesis	79
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	85
	1.1. Kesimpulan.....	85
	1.2. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dan organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar didukung oleh sumber daya. Seperti sumber daya manusia (karyawan dan pimpinan), peralatan dan daerah tempat organisasi itu sendiri, dengan ditunjang sumber daya manusia yang baik maka tujuan organisasi dapat dicapai.

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 untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal, disamping itu perlu adanya upaya guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

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 sasaran penting dalam sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya semangat kerja anggota organisasi yang bersangkutan menurut (Alfred R.L 1997), semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.

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-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan 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.

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.

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

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi jabatan 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 penghasilan semakin besar. Salah satu cara mengetahui keterangan karyawan yaitu dengan memperhatikan

kemampuan dan semangat mereka dalam mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

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.

Salah satu penyebab rendahnya semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan pada CV. Mahkota Motor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 : Tingkat absensi karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar Tahun 2009-2012

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja (Pertahun)	Tingkat Absensi (%)
2009	28	88	288	30,5%
2010	29	99	288	34,3%
2011	30	73	288	25,3%
2012	32	113	288	39,2%

Sumber : CV. Mahkota Motor

Dari tabel diatas maka diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi pada tahun 2009 sebesar 30,5%, pada tahun 2010 tingkat absensi meningkat menjadi 34,3%, pada tahun 2011 kembali mengalami penurunan menjadi 25,3%, dan kemudian pada tahun 2012 tingkat absensi karyawan meningkat lagi menjadi 39,2%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui tingkat absensi yang tinggi, dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan.

untuk mengetahui hari kerja karyawan yang hilang dilihat dari jumlah data absensi karyawan yang alpha, sakit, izin selama satu tahun.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja karyawan. Kemudian indikasi lain yang menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah kebosanan 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.

Adapun untuk mengetahui data penjualan karyawan pada lingkungan CV. Mahkota Motor. Maka Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 : Data Penjualan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar 2009-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Perbandingan Realisasi Terhadap Target (%)
2009	28	1500	850	56,6%
2010	29	1750	912	52,1%
2011	30	2070	1887	95,8%
2012	32	2500	1655	62,2%

Sumber : CV.Mahkota Motor

Dari tabel diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat produktivitas karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat daritahun 2009 sampai 2012. Pada tahun 2009 tingkat penjualan 56,6%, ditahun 2010 tingkat penjualan menurun menjadi 52,1%, ditahun 2011 tingkat penjualan naik menjadi 95,8%, pada tahun 2012 tingkat penjualan menurun lagi menjadi 62,2%.

Turun naiknya semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil penjualan karyawan. Yang mana jumlah realisasi penjualan pertahun semakin menurun dibandingkan dengan jumlah karyawan yang semakin meningkat.

Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. penjualan yang menurun merupakan masalah yang sangat serius bagi perusahaan. pimpinan harus berusaha mencari tahu penyebab menurunnya penjualan. Dan perusahaan berupaya mencari cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bisa bekerja dengan baik, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan penjualan.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan 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.

Penulis melakukan penelitian pada CV. Mahkota Motor untuk mengetahui lebih jauh semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut: **“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar?”**

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :
Untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh CV. Mahkota Motor Kab. Kampar untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Manfaat dari penelitian ini adalah :
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada pihak perusahaan khususnya CV. Mahkota Motor.
 - b. Bagi penulis sendiri, untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.
 - c. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil masalah yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara singkat masing-masing bab dalam sistematika 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 sampel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas 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

LANDASAN TEORI

2.1 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 ; 2008)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi ; 2002)

Semangat menggambarkan suatu perusahaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila karyawan senang dan optimis mengenai kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu dengan yang lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Tetapi apabila mereka terlihat tidak puas, emosional, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka dapat disimpulkan mereka memiliki semangat kerja yang rendah.

Para ahli yang lain membedakan pengertian antara semangat kerja dan kegairahan (Nitisemito ; 2002)

Semangat adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok (Jawwad ; 2004)

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.

2.1.1 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu :

1. Gaji atau upah yang cukup
2. Memenuhi kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
5. Berikan kepada karyawan untuk maju
6. Pemberian insentif yang terarah
7. Fasilitas yang menyenangkan (Hasibuan ; 2008)

2.1.2 Indikasi menurunnya Semangat Kerja

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

Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

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

yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja, Menejer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
5. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntunan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu(Hasibuan ; 2008)

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Masalah semangat kerja karyawansering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat.Menurut(Mathis ; 2001) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- a. Kompensasi
- b. Pendidikan dan Pelatihan
- c. Promosi Jabatan
- d. Lingkungan Kerja

2.2.1 Kompensasi

Dalam praktek sehari-hari sering kali kita menggunakan istilah kompensasi, upah dan gaji. Walaupun ada kesamaan namun tetap berbeda

diberbagai segi, Sebab kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima seorang karyawan baik materil maupun non materil.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan ; 2008)

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang (Simamora ; 2004)

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sebagai harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawannya (Sopyandi ; 2008)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensaai merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Rivai ; 2010)

Kompensasi adalah semua unsur bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk tunjangan, gaji pokok, bonus dan ganjaran atau tunjangan lainnya (Dessler ; 2004)

Kompensasi merupakan sebuah sistem penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan dapat membantu, menarik dan menyimpan sumber daya pekerjaan yang (Daft ; 2006)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko ; 2003)

Bekerja merupakan suatu kewajiban, setelah bekerja akan memperoleh hasil kerja tersebut yaitu berupa upah dan gaji, Walaupun ada kesamaan namun tetap berbeda diberbagai tempat. Upah dan gaji merupakan suatu bentuk dari kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima oleh para karyawan baik secara materil maupun non materil.

A. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan ; 2008) :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika jika program kompensasi ditentukan cukup besar, pengadaan karywan yang kualified untuk perusahaan akan lebih murah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan muda memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena tourn over relatif kecil.

f. Pengaruh serikat buru

Dengan progam kompensasi yang baik pengruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

g. Pengaruh pemerintah

Jika progam kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka interpensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karywan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

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 harusdibayarkan kepada karyawan, selain gaji dan upah. Selain itu bonus merupakan kompensasi sebagai tambahan atas upah bisa, dengan tidak mempertahankan 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.

B. Komponen-Komponen Kompensasi

Komponen-komponen dari kompensasi adalah (Rivai ; 2010) :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung dari luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap Yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. **Kompensasi tidak langsung**

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi mempunyai peran dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, tetapi kompensasi juga tidak menjamin seseorang 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.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

organisasi atau perusahaan dalam menentukan kompensasi sangat dipengaruhi oleh (sopyandi ; 2008) :

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesetiaan perusahaan membayar
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan
- e. Biaya hidup
- f. Posisi atau jabatan karyawan

g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sektor pemerintah

E. Indikator Kompensasi

Menurut (Simamora ; 2004) menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi adalah :

- a. Pemberian gaji
- b. upah
- c. Insentif
- d. tunjangan
- e. Pemberian fasilitas

2.2.2 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 sejenis.

Setiap personalia perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing yang ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan ; 2008)

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 mempergunakan teknik-teknik dan metode-metode(Siagian ; 2000)

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi(Rivai ; 2010)

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

Berdasarkan dari pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas keseluruhan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu.
- b. Pendidikan lebih menekankan pada pengetahuan yang bersifat teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis.
- c. Pendidikan lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan sedangkan pengetahuan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan.

A. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien karena dengan pendidikan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah

laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan perusahaan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien dan efektif.
- b. Agar pengawas menjadi lebih sedikit
- c. Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang
- d. untuk menstabilkan karyawan, mengurangi turn over (Manulung ; 2004)

Menurut (Mangkunegara ; 2009) tujuan pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

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.

Menurut (Manulung ; 2004) sebelum melaksanakan pendidikan dan latihan, perlu diadakan perencanaan pendidikan dan latihan dalam rangka :

- a. Penetapan tujuan pendidikan
- b. Penetapan subjek pendidikan dan latihan yang meliputi :
 - 1.) Memenuhi dan memotivasi pegawai

- 2.) Komunikasi yang efektif
 - 3.) Pengambilan keputusan
 - 4.) Orientasi bagi pegawai baru
 - 5.) Memelihara kedisiplinan pegawai
- c. Lokasi pendidikan dan pelatihan
 - d. Penetapan jadwal dan pendidikan
 - e. Jumlah peserta

Menurut (Handoko ; 2003)dalam pemberian pendidikan dan pelatihan dibutuhkan suatu standar pelaksanaan agar pencapaian sasaran dapat dilakukan dengan benar yaitu :

- a. Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan sebagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan dan mengubah sikap.

- b. Prinsip-prinsip belajar

Ada beberapa prinsip yang ada digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan, pengulangan dan pemindahan serta memberikan umpan mengenai kemajuan para peserta latihan.

B. 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

C. 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 bekerja sama dengan baik (Siagian ; 2000)

2.2.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi jabatan 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)

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian ; 2008)

Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level (Rivai ; 2010)

Promosi jabatan adalah perubahan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai konpensasinya (Kismono ; 2001)

A. Tujuan Promosi Jabatan

Adapun tujuan promosi jabatan adalah :

- a. Untuk memberikan pengakuan jabatan, 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 bergaira bekerja dan berdisiplin tinggi.
- d. Untuk menjamin stabilitas karyawan dengan diadakannya promosi terhadap 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 sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaanya.

B. Syarat-syarat Promosi Jabatan

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

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerjasama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas dan berpendidikan (Hasibuan ; 2001)

C. Indikator Promosi Jabatan

Berdasarkan teori yang telah ada, maka diketahui indikator dari promosi jabatan 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(Kismono ; 2001)

2.2.4 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 dilingkungan para kerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik dan sebagainya(Nitisemito ; 2002)

Lingkungan kerja adalah keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memenuhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Dessler ; 2004)

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.

A. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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 jiwa seseorang, bagi seorang yang normal lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya keadaan bersih.

b)Pertukaran udara

Pertukaran udara 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 menejemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

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

1. Vantilasi yang cukup para gedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
3. Penggunaan AC (Air Conditioner)
4. Penggunaan humidifer, untuk mengatasi kelembaban udara

c) Penerangan

Yang dimaksud penerangan disini adalah penerangan-penerangan dalam lingkungan tempat 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, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat tersebut antara lain :

1. Terdapatnya 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 pemilik pribadi terhadap karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil.

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

e) Kebisingan

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

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 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 (Siagian ; 2000)

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 dilingkungan tempat kerja
2. Fasilitas kesehatan

b. Kondisi kerja

kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh menejemen perusahaan bersangkutan.

B. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Dessler ; 2004) tujuh indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Fasilitas dan pelatihan kerja
- b. Keadaan dan kebersihan lingkungan kerja
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Kebisingan

2.3 Semangat Kerja dalam Pandangan Islam

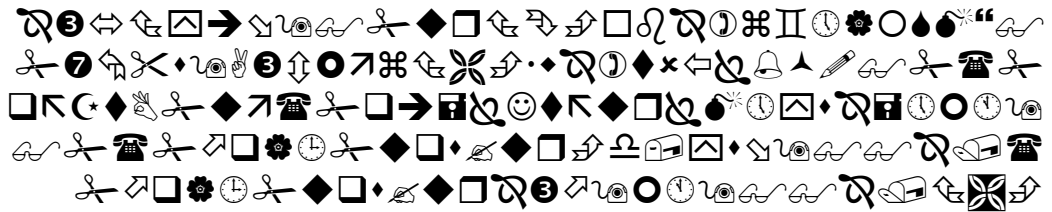
Firman Allah SWT tentang semangat kerja terdapat dalam QS. Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi :



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-

Asr 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 menepati 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.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hidayatullah Falah (2008) meneliti tentang, “Faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Intan Bersaudara Rokan Hulu”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah faktor yang semangat kerja karyawan pada PT. Intan Bersaudara Rokan Hulu.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 22 orang dikarenakan jumlah populasi diambil sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana data yang diperoleh dari perusahaan dikelompokkan dan disusun menurut subjek pembahasan, kemudian ditelaah dan dihubungkan dengan teori- teori yang mendukung pembahasan.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan, bahwa semangat kerja karyawan yang rendah akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan sehingga akan bisa merugikan perusahaan tersebut, penulis simpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan berkategori tinggi sebesar 12 atau 54,54%. tanggapan responden terhadap lingkungan kerja berkategori cukup baik 14 atau 63,63%. sedangkan tanggapan responden terhadap kompensasi berkategori cukup tinggi sebesar 81,82%. Dan tanggapan responden terhadap motivasi atau dorongan terhadap karyawan berkategori cukup kuat sebesar 14 atau 63,63%.

Ranny Yuliandri (2009) meneliti tentang, “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru.

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

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan bisa dikategorikan baik, dengan persentase sebesar 21,81%. kompensasi mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian semangat kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab baiknya semangat kerja karyawan adalah pemberian kompensasi dengan

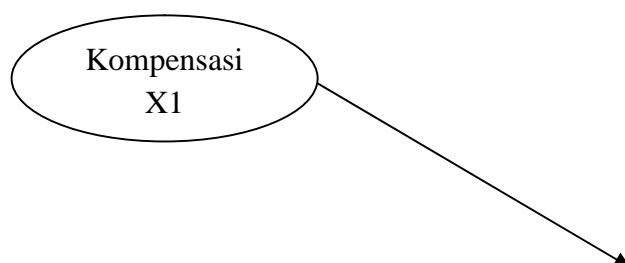
tanggapan responden yang sangat menjawab sangat setuju 16,62%, responden yang menjawab setuju 19,74%, dan yang menjawab cukup setuju 5,19%. Tanggapan responden terhadap pendidikan dan pelatihan yang menjawab setuju 22,34%, dan yang menjawab sangat setuju 15,84%, dan yang menjawab cukup setuju 3,37%. Dan tanggapan responden terhadap promosi jabatan yang menjawab sangat setuju 16,10%, yang menjawab setuju 22,34%, dan yang menjawab cukup setuju 3,11%. Sedangkan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja maka dapat disimpulkan yang menjawab sangat setuju 20% yang menjawab setuju 17,14%, yang menjawab cukup setuju 2,07%, yang menjawab tidak setuju 2,0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0,25%.

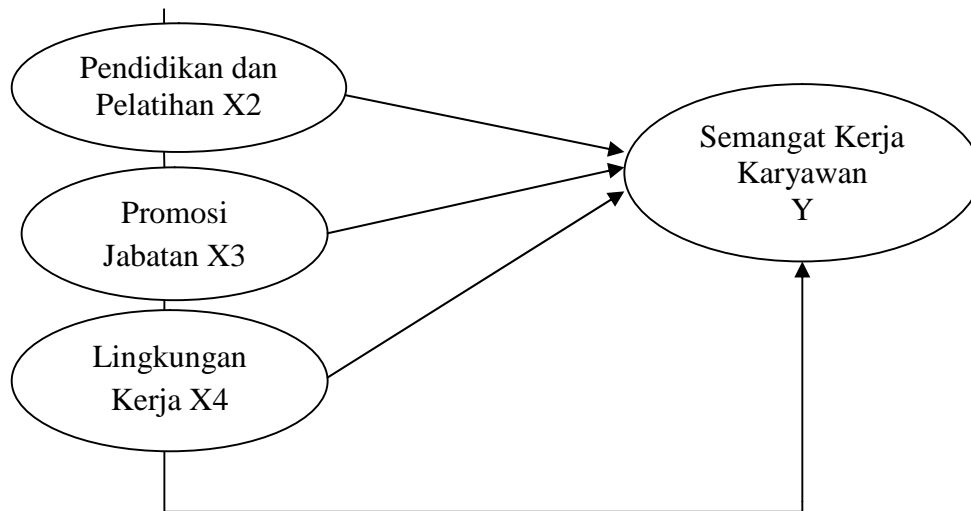
2.5 Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa kompensasi, pendidikan dan peletihan, promosi jabatan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka berfikir





2.6 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 CV. Mahkota Motor adalah faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja.

2.7 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 jabatan
- 4) X4 : Lingkungan kerja

2.7 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan telaah yang ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
----------------------------	-----------------	------------------	--------------

Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang (Simamora ; 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Pemberian gaji 2.Upah 3.Insentif 4.Tunjangan 5.Pemberian fasilitas 	Likert
Pendidikan dan pelatihan (X2)	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 menggunakan teknik-teknik dan metode-metode (Siagian ; 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mengembangkan kemampuan dan kreativitas. 2.Meningkatkan kinerja 3.Meningkatkan produktivitas 4.Bekerja lebih efektif dan efisien 5.Dapat bekerja sama dengan baik 	Likert

<p>Promosi Jabatan (X3)</p>	<p>Promosi jabatan adalah perubahan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai kompensasinya(Kismo ; 2001)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.karyawan akan lebih jujur 2.Karyawan akan disiplin 3.Karyawan akan lebih bertanggung jawab 4.Prestasi kerja karyawan akan lebih baik 5.Karyawan akan mendapatkan pendidikan 	<p>Likert</p>
<p>Lingkungan Kerja (X4)</p>	<p>Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Dessler ; 2004)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Fasilitas dan peralatan kerja 2.Keamanan dan kebersihan lingkungan 3.Pertukaran udara 4.Penerangan 5.Kebisingan 	<p>Likert</p>

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Mahkota Motor, Jl. Prof M. Yamin Kab. Kampar. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 22 Oktober 2012. Sampai dengan selesai.

3.2 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 pertanyaan (*responden*) mengenai variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi dan lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan yang berbentuk pertanyaan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai tingkat absensi, data penjualan, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi CV. Mahkota Motor.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono ; 2005) 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, populasi dari penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab . Kampar yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar. Berhubung jumlah karyawan 32 orang, maka penulis mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel. Adapun yang digunakan dalam metode ini adalah metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono ; 2005)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan 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.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan alternatif jawaban, yaitu : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian data kuantitatif yang sudah diangkatkan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner (Umar ; 2003)

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

3.5 Analisa Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan penggunaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor digunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

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

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pendidikan dan Pelatihan

X_3 = Promosi Jabatan

X_4 = Lingkungan Kerja

e = sistem error

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap dependent, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji-uji antara lain :

3.6 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 *Reliabelitas*

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

3. Uji *Normalitas*

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Pengujian autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain.

Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan tes statistik (Ghozali ; 2006)

b. Pengujian heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$).

c. Pengujian multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas didapat dengan uji collinearitas statistik. dalam melakukan uji multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu *variance inflation faktor* (VIP).

3.8 Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan Uji t dan Uji F dengan taraf nyata = 0,05.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya,

semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

b. Uji t

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_1 = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas
sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Bila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima
2. Bila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak,
atau
1. Bila probability t hitung $>$ 0.05, H_0 diterima
2. Bila probability t hitung $<$ H_0 diterima H_1 diterima.

c. Uji F

Untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas, perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_1 = seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 diterima

Atau

1. Bila probability $F_{hitung} > 0.05$, maka H_0 diterima
2. Bila probability $F_{hitung} < 0.05$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

BAB 1V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 SEJARAH OBJEK PENELITIAN

CV. Mahkota Motor merupakan salah satu dari CV. Mahkota Motor yang berkedudukan di Medan. Dengan adanya perkembangan usaha yang cukup pesat, maka sampai saat ini telah dibuka CV. Mahkota Motor di Kab. Kampar.

Untuk tujuan distribusi dan area kerja, maka CV. Mahkota Motor Pusat Medan mendirikan cabang di Kab. Kampar pada tanggal 1 Oktober 2008. Karena perkembangan zaman CV. Mahkota memiliki beberapa cabang di Kab. Kampar, CV. Mahkota Motor merupakan status badan usaha yang bergerak dibidang distributor untuk keperluan sarana transportasi bagi konsumen.

4.2 STRUKTUR ORGANISASI

Dalam suatu organisasi tentu kita mengenal adanya struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. atau dengan kata lain struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang sistematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya struktur organisasi dapat mencerminkan hubungan-hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Sehingga demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam struktur organisasi.

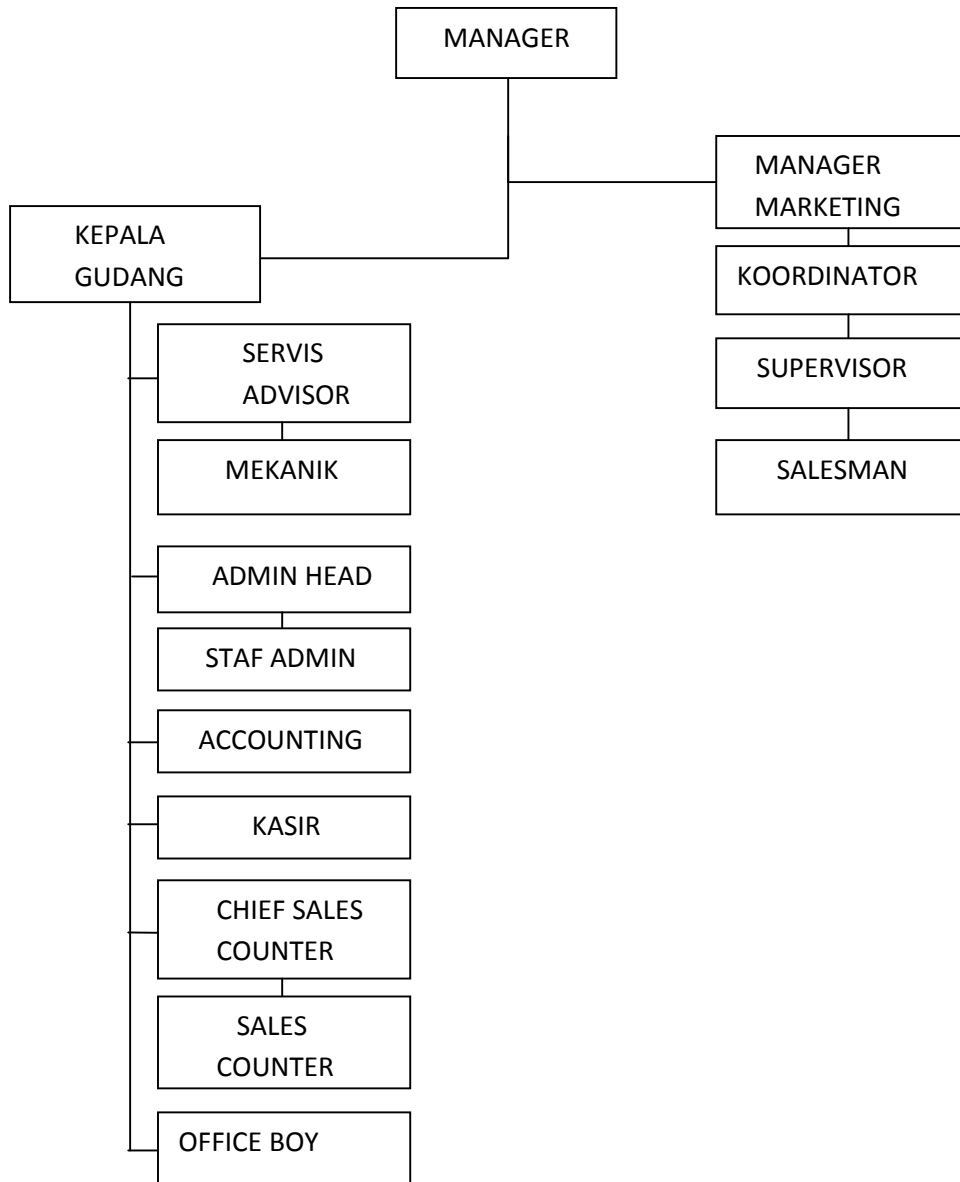
Dari struktur organisasi dapat kita lihat besar atau kecilnya skala dalam perusahaan tersebut. Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi tersebut, karena sangat penting dalam menciptakan struktur organisasi perubahan yang efektif dan efisien yang mendukung aktifitas perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi yaitu mulai dari pimpinan. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

Berikut ini akan ditampilkan bagan struktur organisasi CV. Mahkota Motor Kab. Kampar sebagai berikut:

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI CV. MAHKOTA MOTOR KAB. KAMPAR



Sumber: CV. Mahkota Motor Kab. Motor

Dari gambar diatas maka jelas kita ketahui bahwa bentuk struktur organisasi yang dipakai oleh CV. Mahkota Motor Kab. Kampar adalah struktur organisasi berbentuk garis. Organisasi garis adalah tipe organisasi yang tertua karena itu merupakan tipe organisasi yang sangat sederhana bila dibandingkan dengan tipe organisasi lainnya. Agar lebih jelas fungsi, peranan serta tanggung jawab dari masing-masing bagan dan sub bagian struktur organisasi diatas maka akan diuraikan sebagai berikut:

1. Manager

Bertugas menetapkan tujuan dan kebijakan-kebijakan perusahaan, menyusun strategi pengembangan usaha sesuai dengan kemampuan dan anggaran yang tersedia, mengawasi dan menilai kegiatan bawahannya.

2. Manager Marketing

Bertugas mengawasi penjualan sepeda motor membuat dan menyusun serta melaporkan kegiatan-kegiatan penjualan sepeda motor, baik harian, bulanan maupun tahunan, membuat faktur penjualan serta menerima barang-barang.

- a. Supervisor

Bertugas membimbing serta mengawasi para salesmen dalam melaksanakan tugas penjualan sepeda motor.

- b. Koordinator

Bertugas mengkoordinir pelaksanaan pemungutan tagihan kepada konsumen serta membuat laporan pertanggung jawaban kepada kepala administrasi dan keuangan.

- c. Salesmen

Bertugas melakukan survei kerumah konsumen yang akan membeli sepeda motor.

3. Kepala Gudang

Bertugas mengkoordinir barang yang keluar dan barang yang masuk yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4. Servis Advisor

a. Mekanik

Bertugas memperbaiki sepeda motor yang rusak dan menyerpis sepeda motor.

5. Admin Head

Bertugas untuk mengurus admin pembuatan stnk dan bpkb sepeda motor yang dibutuhkan oleh konsumen.

a. Staf Admin

Bertugas untuk mengurus pengesahan segala admin Kreditur.

6. Accounting

Bertugas membuat laporan keuangan harian, bulanan, dan laporan keuangan tahunan dalam bentuk laba rugi.

7. Kasir

Bertugas melayani segala administrasi yang terjadi pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

8. Chief Sales Counter

Bertugas mengawasi bawahannya dalam melayani konsumen yang ingin membeli sepeda motor.

a. Sales Conter

Bertugas Melayani konsumen yang ingin membeli sepeda motor.

9. Office boy

Bertugas membersihkan ruangan kantor.

4.3 aktivitas usaha perusahaan

Sehubungan dengan status perusahaan perlu melengkapinya dengan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang meningkatnya volume penjualan antara lain sebagai berikut:

1. Showroom

Diperlukan showroom yang cukup luas yang digunakan sebagai tempat untuk menunjang produk yang ditawarkan atau ruang peragaan yang digunakan untuk penjualan kendaraan.

2. Onderdil dan tools

Merupakan kegiatan perusahaan dalam menyediakan alat-alat dan suku cadang dari tiap-tiap jenis sepeda motor yang dijual, sehingga pembeli dapat mengganti suku cadang kendaraan yang rusak dengan suku cadang yang asli.

3. Workshop

Adalah sebagai tempat pelayanan perbaikan dan servis kendaraan-kendaraan dimana untuk memberikan hasil servis yang akurat, perbaikan dan dimana langsung ditangani teknis-teknisi yang ahli tentang kendaraan motor dan memberikan pelayanan yang cepat CV. Mahkota Motor Kab. Kampar memberikan fasilitas pelayanan yang menarik, yaitu ruangan tunggu yang bagus dan dilengkapi dengan televisi dan bisa internetan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 IDENTITAS RESPONDEN

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baik yang terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 32 orang jadi total kusioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kusioner yang disebarkan adalah 32 rangkap.

5.1.1 Identitas Responden Menurut Tingkat Umur

Umur dapat mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang. Semakin tinggi tingkat umur, maka keputusan yang diambil akan dilakukan dengan berbagai pertimbangan yg lebih matang. Dari hasil penelitian diperoleh identitas responden menurut tingkat umur, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.1: Data Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase%
1	20 s/d 25 tahun	10	31,26
2	26 s/d 30 tahun	15	46,87
3	31 s/d 40 tahun	7	21,87
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan tingkat umur, responden yang berumur 20 s/d 25 tahun adalah sebanyak 10 orang atau sebesar 31,25 yang berumur antara 26 s/d 30 tahun adalah 15 orang atau sebesar 46,87 yang berumur antara 31 s/d 40 tahun adalah 7 orang atau sebesar 21,87. Hal ini memberikan indikasi bahwa umur dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan.

5.1.2 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam proses pembelian, jenis kelamin sering kali dapat menjadi perbedaan aktifitas dan keputusan pembelian yang dilakukan seseorang. Dari hasil penelitian dapat diperoleh data identitas reponden menurut jenis kelamin seperti yang dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.2 : Data Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase%
1	Laki-laki	25	78,13
2	Perempuan	7	21,87
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 25 orang atau sebesar 78,13 sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 7 orang atau

sebesar 21,87. Hal ini dikarenakan laki-laki lebih dibutuhkan dari pada perempuan karena laki-laki lebih tau tentang otomotif dari pada perempuan.

1.1.3 Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat intelektualnya. Dari hasil penelitian diperoleh data identitas responden menurut jenis pendidikan yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.3 : Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase%
1	SMA	12	37,5
2	Diploma (D3)	15	46,87
3	Sarjana (S1)	5	15,63
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data Olahan

. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA adalah 12 orang atau sebesar 37,5 sedangkan untuk pendidikan diploma (D3) adalah 15 orang atau sebesar 46,87 kemudian untuk pendidikan sarjana (S1) adalah 5 orang atau sebesar 15,63. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan SMA sepuluh tahun yang lalu dianggap sudah tinggi, sehingga responden memiliki intelektual yang tinggi dalam mencari suatu pekerjaan.

5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

5.2.1 Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi jasa atau syarat-

syarat tertentu. Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang.

Menurut data yang diperoleh oleh penulis saat turun lapangan bahwa kompensasi dan insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup, tapi walaupun demikian jika ada karyawan yang tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi perusahaan akan bersifat negatif. Pihak perusahaan juga memeberikan kompensasi tidak langsung kepada karyawanya seperti: uang makan dan uang trasfort. Hal ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi melalui kusioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Berikut ini adalah jawaban responden tentang kompensasi pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4:Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang VariabelKompensasi

No	Pernyataan	Kreteria Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup, sehingga semangat kerja menjadi meningkat	14	16	1	0	1	32
2	upah yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan, sehingga semangat kerja karyawan menjadi meningkat	7	6	14	4	1	32
3	Dengan adanya insentif bisa membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja	20	9	1	2	0	32
4	Dengan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan semangat kerja karyawan akan meningkat	11	11	8	1	1	32
5	Dengan pemberian fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat	10	22	0	0	0	32
Jumlah		62	64	24	7	3	160
Presentase (%)		38,75	40	15	4,375	1,875	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk pernyataan Dengan pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup, sehingga semangat kerja menjadi meningkat, dari 32 responden menyatakan, 14 responden sangat setuju, 16 responden setuju,

1 responden cukup setuju, 0 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.

2. Untuk pernyataan upah yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan, sehingga semangat kerja karyawan menjadi meningkat, dari 32 responden menyatakan 7 responden sangat setuju, 6 responden setuju, 14 responden cukup setuju, 4 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan Dengan adanya insentif bisa membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, dari 32 responden menyatakan 20 responden sangat setuju, 9 responden setuju, 1 responden cukup setuju, 2 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan Dengan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan semangat kerja karyawan akan meningkat, dari 32 responden menyatakan 11 responden sangat setuju, 11 responden setuju, 8 responden cukup setuju, 1 responden tidak setuju dan 15 responden sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan Dengan pemberian fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, dari 32 responden menyatakan 10 responden sangat setuju, 22 responden setuju, 0 responden cukup setuju, 0 responden tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa hasil dari kelima pernyataan menyatakan bahwa sebanyak 38,75% responden menyatakan Sangat setuju, sebanyak 40% responden Setuju, sebanyak 15% responden cukup setuju, sebanyak 4,375% responden tidak setuju, dan sebanyak 1,875% responden menyatakan sangat tidak setuju tentang kompensasi yang terjadi pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

5.2.2 Variabel Pendidikan Dan Pelatihan

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 menggunakan teknik-teknik dan metode-metode.

Menurut data yang diperoleh oleh penulis saat turun lapangan bahwa CV. Mahkota Motor Kab. Kampar memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan baru dan siswa atau mahasiswa magang yang masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai tugas yang diberikan kepada mereka. Untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dalam bekerja dan wawasan yang luas, Supaya bisa bekerja dengan bersemangat, efektif dan efisien untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan melalui kusioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Berikut ini adalah jawaban responden tentang pendidikan dan pelatihan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel5.5 :Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang VariabelPendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Kreteria Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka akan dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitas karyawan	3	13	8	7	1	32
2	Metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan	2	12	10	8	0	32
3	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja	4	4	14	7	3	32
4	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat membuat karyawan bekerja lebih efisien dan efektif	5	22	3	2	0	32
5	Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, dengan sesama karyawan lainnya dapat bekerjasama dengan baik	7	19	2	3	1	32
Jumlah		21	70	37	27	5	160
Presentase (%)		13,125	43,75	23,125	16,875	3,125	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk pernyataan Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka akan dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitas karyawan, dari 32 responden menyatakan 3 responden sangat setuju, 13 responden setuju, 8 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.
2. Untuk pernyataan Metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dari 32 responden menyatakan 2 responden sangat setuju, 12 responden setuju, 10 responden cukup setuju, 8 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja, dari 32 responden menyatakan 4 responden sangat setuju, 4 responden setuju, 14 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 35 responden sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat membuat karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, dari 32 responden menyatakan 5 responden sangat setuju, 2 responden setuju, 3 responden cukup setuju, 25 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan, dengan sesama karyawan lainnya dapat bekerjasama dengan

baik, dari 32 responden menyatakan 7 responden sangat setuju, 19 responden setuju, 2 responden cukup setuju, 3 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa hasil dari kelima pernyataan menyatakan bahwa sebanyak 13,125% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 43,75% responden menyatakan Setuju, sebanyak 23,125% responden menyatakan cukup setuju, sebanyak 16,875% responden menyatakan Tidak setuju, dan sebanyak 3,125% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju, tentang pendidikan dan pelatihan yang terjadi di CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

5.2.3 Variabel Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan 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. Promosi jabatan adalah perubahan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai kompensasinya.

Menurut data yang diperoleh penulis saat turun lapangan bahwa CV. Mahkota Motor memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan syarat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, perestasi yang baik, bertanggung jawab dalam bekerja, disiplin dan berpendidikan serta berwawasan. Hal ini didukung dengan tanggapan responden

terhadap variabel promosi jabatan melalui kusioner yang disebarakan kepada karyawan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Berikut ini adalah jawaban responden tentang promosi jabatan pada CV.

Mahkota Motor Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Kreteria Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja	2	14	7	7	2	32
2	Semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin, sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin besar	7	7	11	6	1	32
3	Semangat kerja akan meningkat dengan tanggung jawab yang dimiliki atas promosi jabatan yang telah diberikan oleh CV. Mahkota Motor	6	20	4	2	0	32
4	Promosi jabatan dapat diperoleh karena prestasi kerja yang baik	1	13	8	10	0	32
5	Pendidikan sangat mempengaruhi promosi jabatan ditempat kerja	7	19	2	3	1	32
Jumlah		23	73	32	28	4	160
Presentase (%)		14,375	45,625	20	17,5	2,5	100%

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk pernyataan Dengan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja, dari 32 responden menyatakan 2 responden sangat setuju, 14 responden setuju, 7 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 2 responden sangat tidak setuju.
2. Untuk pernyataan Semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin, sehingga peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin besar, dari 32 responden menyatakan 7 responden sangat setuju, 7 responden setuju, 11 responden cukup setuju, 6 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan Semangat kerja akan meningkat dengan tanggung jawab yang dimiliki atas promosi jabatan yang telah diberikan oleh CV. Mahkota Motor, dari 32 responden menyatakan 6 responden sangat setuju, 20 responden setuju, 4 responden cukup setuju, 2 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan Promosi jabatan dapat diperoleh karena prestasi kerja yang baik, dari 32 responden menyatakan 1 responden sangat setuju, 13 responden setuju, 8 responden cukup setuju, 10 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan Pendidikan sangat mempengaruhi promosi jabatan ditempat kerja, dari 32 responden menyatakan 7 responden sangat setuju,

19 responden setuju, 2 responden cukup setuju, 3 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa hasil dari kelima pernyataan menyatakan bahwa sebanyak 14,375% responden menyatakan Sangat Setuju, sebanyak 45,625% responden mengatakan Setuju, Sebanyak 20% responden menyatakan cukup setuju, sebanyak 17,5% responden menyatakan Tidak setuju, dan sebanyak 2,5% responden menyatakan Sangat tidak setuju.

5.2.4 Variabel Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yg berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut data yang diperoleh oleh penulis saat turun kelapangan bahwa CV. Mahkota Motor Kab. Kampar memiliki lingkungan kerja yang cukup baik diantaranya memiliki gedung yang baik, ruangan yang cukup luas seperti ruangan tempat kerja yang nyaman dengan sirkulasi udara dan penerangan yang cukup, ruangan tunggu yang bersih dengan fasilitas televisi, bisa internetan, ruangan tempat penyimpanan motor, ruangan tempat servis motor yang memadai dan toilet serta tempat parkir yang aman dan memadai. Hal ini didukung oleh tanggapan

responden terhadap variabel lingkungan kerja melalui kusioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Berikut ini adalah jawaban responden tentang lingkungan kerja pada CV.

Mahkota Motor Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 5.7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja.

No	Pernyataan	Kreteria Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan adanya fasilitas dan pelatihan kerja bisa membuat karyawan bekerja dengan semangat	4	24	3	1	0	32
2	Kebersihan lingkungan kerja di CV. Mahkota Motor dapat meningkatkan semangat kerja	2	9	14	6	1	32
3	Sirkulasi udara pada lingkungan kerja meningkatkan semangat kerja	2	14	7	7	2	32
4	Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik	6	7	12	6	1	32
5	Kebisingan yang terjadi ditempat bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja	6	20	4	2	0	32
Jumlah		20	74	40	22	4	160
Presentase (%)		12,5	46,25	25	13,75	2,5	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk pernyataan Dengan adanya fasilitas dan pelatihan kerja bisa membuat karyawan bekerja dengan semangat, dari 32 responden menyatakan 4 responden sangat setuju, 24 responden setuju, 3 responden

cukup setuju, 1 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.

2. Untuk pernyataan Kebersihan lingkungan kerja di CV. Mahkota Motor dapat meningkatkan semangat kerja, dari 32 responden menyatakan 2 responden sangat setuju, 9 responden setuju, 14 responden cukup setuju, 6 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan Sirkulasi udara pada lingkungan kerja meningkatkan semangat kerja, dari 32 responden menyatakan 2 responden sangat setuju, 14 responden setuju, 7 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 2 responden sangat tidak setuju.
4. Untuk pernyataan Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik, dari 32 responden menyatakan 6 responden sangat setuju, 20 responden setuju, 4 responden cukup setuju, 2 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa hasil dari kelima pernyataan menyatakan bahwa sebanyak 12,5% responden menyatakan Sangat Setuju, sebanyak 46,25% responden menyatakan Setuju, sebanyak 25% responden menyatakan cukup setuju, sebanyak 13,75% responden menyatakan Tidak Setuju dan sebanyak 2,5% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

5.2.5 Variabel 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.

Menurut data yang diperoleh oleh penulis saat turun lapangan bahwa semangat kerja karyawan menurun disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya dan tuntutan yang sering terjadi. Cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah pemberian kompensasi bisa memenuhi kebutuhan hidup dan ditambah dengan insentif, uang makan, uang transportasi dan pihak perusahaan juga memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja dan kepemimpinan yang sangat baik. Hal ini didukung oleh dengan tanggapan responden terhadap jawaban responden terhadap variabel semangat kerja karyawan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Berikut tabel dibawah ini akan memperlihatkan tentang semangat kerja di CV. Mahkota Motor Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja.

No	Pertanyaan	Kreteria Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan semangat kerja karyawan yang rendah maka akan dapat menghasilkan produktivitas yang tidak baik	9	22	1	0	0	32
2	Pekerjaan yang dilakukan dengan tidak semangat, ini dapat dibuktikan dengan tingkat absensi yang tinggi	10	8	13	1	0	32
3	Dengan sesama karyawan haruslah bekerjasama dengan baik, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan semangat	3	13	8	7	1	32
4	Kepemimpinan ditempat kerja sangat baik, sehingga karyawan dapat bersemangat melakukan pekerjaan	2	12	11	7	0	32
5	Dengan adanya tuntutan yang sering terjadi dari perusahaan akan menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan	4	4	14	7	3	32
Jumlah		28	59	47	22	4	160
Presentase (%)		17,5	36,875	29,375	13,75	2,5	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk pernyataan dengan semangat kerja karyawan yang rendah maka akan dapat menghasilkan produktivitas yang tidak baik, dari 32 responden, 9 responden menyatakan sangat setuju, 22 responden setuju, 1

responden cukup setuju, 0 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.

2. Untuk pernyataan Pekarjaan yang dilakukan dengan tidak semangat, ini dapat dibuktikan dengan tingkat absensi yang tinggi, dari 32 responden 10 responden menyatakan sangat setuju, 8 responden setuju, 13 responden cukup setuju, 1 respondentidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
3. Dari pernyataanDengan sesama karyawan haruslah bekerjasama dengan baik, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan semangat, dari 32 responden menyatakan 3 responden sangat setuju, 13 responden setuju, 8 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju.
4. Dari pernyataan Kepemimpinan ditempat kerja sangat baik, sehingga karyawan dapat bersemangat melakukan pekerjaan, dari 32 responden menyatakan 2 responden sangat setuju, 12 responden setuju, 11 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 0 responden sangat tidak setuju.
5. Dari pernyataan Dengan adanya tuntutan yang sering terjadi dari perusahaan akan menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan, dari 32 responden menyatakan 4 responden sangat setuju, 4 responden setuju, 14 responden cukup setuju, 7 responden tidak setuju dan 3 responden sangat tidak setuju.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa hasil dari kelima pernyataan menyatakan bahwa sebanyak 17,5% responden menyatakan Sangat Setuju, sebanyak 36,875% responden menyatakan Setuju, sebanyak 29,375% responden menyatakan cukup setuju, sebanyak 13,75% responden menyatakan Tidak Setuju, dan sebanyak 2,5% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

5.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa komponsasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja tentu saja menjadi suatu modal yang besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Komponsasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan diharapkan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Apabila komponsasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja baik, maka akan terjadi peningkatan semangat kerja karyawan. Sebaliknya apabila komponsasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja tidak baik, maka semangat kerja karyawan pun akan menurun.

Memberikan gaji atau upah yang bisa memenuhi kebutuhan hidup, 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. Dan sesekali menciptakan suasana santai supaya pikiran bisa berpikir dengan tenang, perusahaan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat yang sesuai dengan skill yang mereka miliki, memberikan karyawan untuk maju

dengan skill yang mereka miliki, pemberian insentif kepada karyawan dan fasilitas yang menyenangkan.

5.4 Uji kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenarannya ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan sebagai berikut :

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat kebenaran atau validnya data yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan valid. biasanya pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yang digunakan batasan $r_{xy} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 maka dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka peneliti dapat menurunkan batasan kriteria 0,30

Tabel 5.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.4116	0,30	Valid
2	0.4172	0,30	Valid
3	0.4708	0,30	Valid
4	0.4409	0,30	Valid
5	0.4487	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, bahwa semua butir pertanyaan variabel semangat kerja adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.6672	0,30	Valid
2	0.5557	0,30	Valid
3	0.4790	0,30	Valid
4	0.3629	0,30	Valid
5	0.3393	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, bahwa semua butir pertanyaan variabel kompensasi adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan.

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.4017	0,30	Valid
2	0.4951	0,30	Valid
3	0.5593	0,30	Valid
4	0.3371	0,30	Valid
5	0.4310	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, bahwa semua butir pertanyaan variabel pendidikan dan pelatihan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.4955	0,30	Valid
2	0.4845	0,30	Valid
3	0.4131	0,30	Valid
4	0.4195	0,30	Valid
5	0.5920	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, bahwa semua butir pertanyaan variabel promosi jabatan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5.13: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.4751	0,30	Valid
2	0.4615	0,30	Valid
3	0.4812	0,30	Valid
4	0.4203	0,30	Valid
5	0.4118	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, bahwa semua butir pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsenan sehingga dapat menghasilkan data

yg 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 5.14 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.

Variabel	Butir Pertanyaan	Cronbach alpha ()	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	5	0.6391	Reliabel
Kompensasi (X1)	5	0.7084	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	5	0.6965	Reliabel
Promosi Jabatan (X3)	5	0.6261	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	5	0,6353	Reliabel

Sumber: Data olahan hasil penelitian

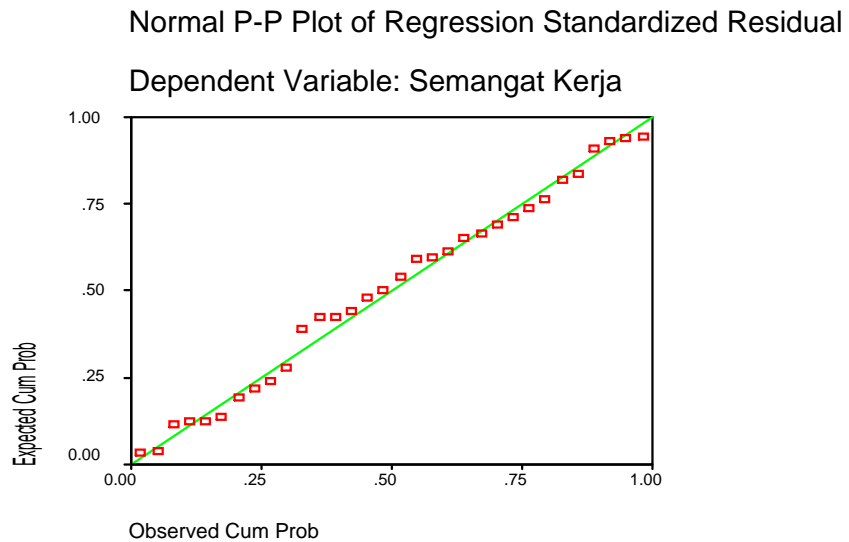
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan cukup reliabel karena nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. ini berarti kuisioner yang dijawab oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

5.4.3 Uji Normalitas

Berdasarkan grafik dari hasil penelitian dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis regional dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Normalitas distribusi pada penelitian ini dapat di lihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar

disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas *normal probability plot* pada penelitian tampak pada gambar berikut:

Gambar 5.1 : Hasil Uji Normalitas



5.5 Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonomertika, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

5.4.1 Pengujian Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika tidak residu tidak independen satu sama lain. Pengujian autokorelasi pada penelitian ini menggunakan statistik uji *Durbin watson*. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15 : Hasil Uji Autokorelasi.

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.746	1.28339	2.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan

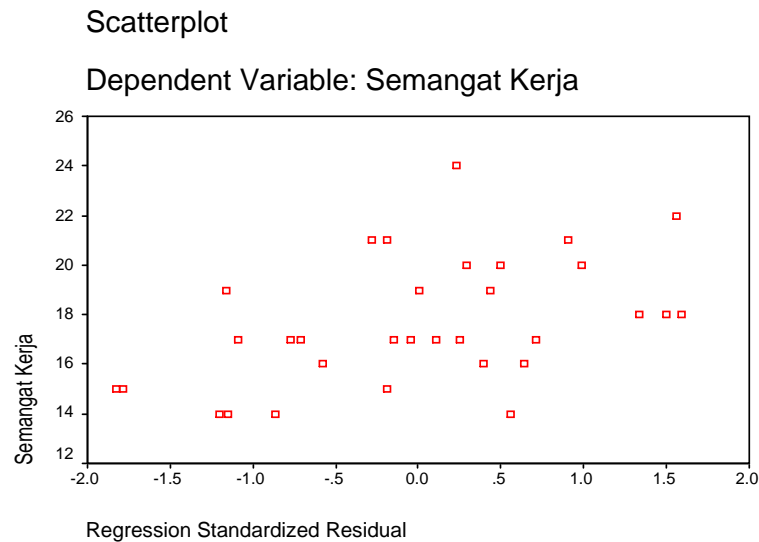
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan makadiperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,000. Nilai berada diantara -2 sampai +2, sehingga model regresi tersebut bebas dari autokorelasi.

5.5.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas, jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 5.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil yang ditunjukkan oleh gambar di atas tersebut, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar di atas angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.5.3 Pengujian Multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya antar variabel independen. Jika ada, berarti terdapat multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat adanya korelasi variabel independen.

Ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan angka *Tolerance*. Dikatakan bebas, jika memiliki VIF disekitar angka 1, serta korelasi antara variabel independen $< 0,5$.

Tabel 5.16 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.782	1.279
	Pendidikan dan Pelatihan	.640	1.562
	Promosi Jabatan	.349	2.866
	Lingkungan Kerja	.290	3.447

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* di atas 0,10 dan di bawah 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model bebas multikolinearitas.

5.6 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent X dengan variabel dependent Y dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut :

Tabel 5.17 : Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
1 (Constant)	3.024	2.022
Kompensasi	0.182	0.088
Pendidikan danPelatihan	0.816	0.111
Promosi Jabatan	0.403	0.145
Lingkungan Kerja	0.216	0.146

Sumber: Data Olahan

$$Y = 3,024 + 0,182X_1 + 0,816X_2 + 0,403X_3 + 0,216$$

- a. Nilai constanta sebesar 3,024 artinya adalah apabila kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan kerja diasumsikan 0, maka semangat kerja karyawan bernilai 3,024.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,182 artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 18,2%, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,186 artinya bahwa setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 18,6%, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,403 artinya bahwa setiap peningkatan promosi jabatan sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan semangat kerja sebesar 40,3%, dengan asumsi variabel lain tetap.

- e. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,216 artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 21,6%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari persamaan regresi tersebut, maka variabel X1 (kompensasi), X2 (pendidikan dan pelatihan), dan X3 (promosi jabatan), dan X4 (lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada semangat kerja pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas/independent (kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat/dependent (Semangat kerja) pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar dalam analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS 17.0 melalui *metode enter* dapat dilihat melalui tabel-tabel berikut:

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji regresi secara parsial digunakan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut untuk mengetahui apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan ketentuan:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada taraf signifikan sebesar 5%.

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= \alpha / 2 : n - 4 \\
 &= 0,05/2 : 32-4 \\
 &= 0,025 : 28 \\
 &= 0,0008929
 \end{aligned}$$

Keterangan: α = Taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

n = Jumlah sampel

Tabel 5.18 : Hasil Uji T

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.024	2.022		1.496	.146
	Kompensasi	.182	.088	.213	2.080	.047
	Pendidikan dan Pelatihan	.816	.111	.829	7.328	.000
	Promosi Jabatan	.403	.145	.427	2.789	.010
	Lingkungan Kerja	.216	.146	.248	1.479	.151

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), berarti bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat semangat kerja.

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial tersebut di atas, diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar adalah pendidikan dan pelatihan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,328, yang kedua kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,080, dan yang ketiga lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,479, dan yang terakhir promosi jabatan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,789. untuk penjelasannya sebagai berikut:

- a. Kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,080, artinya nilai t_{hitung} kompensasi $2,080 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H1 diterima.
- b. Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,328, artinya nilai t_{hitung} Pendidikan dan Pelatihan $7,328 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H2 diterima.

- c. Promosi Jabatan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,789, artinya nilai t_{hitung} promosi jabatan $2,789 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H3 diterima .
- d. Lingkungan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,479, artinya nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja $1,479 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H4 diterima.

5.7.2 Uji simultan (Uji F)

Dari persamaan regresi tersebut, maka variabel X1 (Kompensasi), X2 (Pendidikan dan Pelatihan), X3 (Promosi Jabatan), dan X4 (Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik distribusi F (uji F). Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka uji ini memiliki pengaruh. Dari hasil perhitungan dengan program *SPSS* diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 23,791.

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

Tabel 5.19 :Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.747	4	39.187	23.791	.000 ^a
	Residual	44.472	27	1.647		
	Total	201.219	31			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa $F_{hitung}(23.791) > F_{tabel}(0,675)$ dengan demikian variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (semangat kerja). Artinya: seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima.).

5.7.3 Koefisien Determinasi R^2

Pengajuan hipotesis secara simultan selanjutnya adalah dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat terbatas.

Tabel 5.20 : Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.746	1.28339	2.144

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,779 atau sebesar 77,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas

kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerjasecara simultan mempengaruhi variabel terikat semangat kerja sebesar 77,9%, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya dari hasil jawaban kusioner yang disampaikan dan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar, 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 :

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan pada tingkat semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab.Kampar, menurun disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang cukup, uang makan dan transport. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 36,875%.
- b. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang. mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar, hal ini dapat dilihat dari besarnya jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 40%.

- c. Pendidikan dan pelatihan merupakan keseluruhan teknik dan metode belajar-mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor pendukung yang diperlukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 43,75%.
- d. Promosi jabatan merupakan perubahan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai kompensasinya. Promosi jabatan juga mempunyai peranan penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar. Hal ini bisa dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 45,625%.
- e. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga merupakan faktor peranan penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar. Hal ini bisa dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 46,25%.
- f. Upaya yang harus dilakukan oleh CV. Mahkota Motor 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 serta lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan penyajian dan analisis data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kab. Kampar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a) Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 3,024, artinya variabel bebas secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 3,024 satuan atau sebesar 30,24%.
- b) Pengujian hipotesis nilai t_{hitung} diketahui bahwa:
 - 1) Kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,080, artinya nilai t_{hitung} kompensasi $2,080 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H_1 diterima.
 - 2) Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,328, artinya nilai t_{hitung} Pendidikan dan Pelatihan $7,328 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H_2 diterima.
 - 3) Promosi Jabatan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,789, artinya nilai t_{hitung} promosi jabatan $2,789 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H_3 diterima.
 - 4) Lingkungan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,479, artinya nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja $1,479 > t_{tabel} 0,0008929$ artinya H_4 diterima.
- c) Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa $F_{hitung} (23.791) > F_{tabel} (0,675)$ dengan demikian variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (semangat kerja). Artinya: seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

6.2 Saran

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan disarankan untuk terus meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja sehingga akan tercapai semangat kerja yang tinggi demi kesungguhannya dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya di CV. Mahkota Motor Kab. Kampar.
2. Kepada pimpinan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar diharapkan agar memperhatikan kesejahteraan hidup karyawannya, dalam segi kompensasi, pelatihan yang diberikan, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang diberikan apabila mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dan dapat memperhatikan lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawannya, dengan perhatian yang diberikan pimpinan CV. Mahkota Motor Kab. Kampar. akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan seperti: pemberian insentif, bonus dan keamanan dalam bekerja. Semoga terus dapat ditingkatkan dan dapat memberi kepuasan sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi V1, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Daft, L. Richard. 2006. *Management Manajemen*, Edisi Enam, Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.
- _____ 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Jawwad, A. Muhammad. 2004. *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta : Gema Insani.
- Kismono, Gugup. 2001. *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta : BPFE.
- Manulung, M. 2004. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S., Drs. 2002. *Manajemen Sumber Dasar dan Pengantar*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert, L. Mathis. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Embun.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Askara.
- _____ 2000. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sopyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung Alfabeta.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Mandar Maju.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. BumiAksara.

WWW. Google. Com

[Http://g.excess.com/2010/07/20/28250/pengertian semangat kerja dan unsur-unsur semangat kerja](http://g.excess.com/2010/07/20/28250/pengertian-semangat-kerja-dan-unsur-unsur-semangat-kerja), (ontime) Diakses pada tanggal 15 Desember 2012: