



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN PLANTATION
KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Bidang Ekonomi
Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**SARTIKA ERIANTI
NIM :1640200245**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2021



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATION KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Bidang Ekonomi
Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**SARTIKA ERIANTI
NIM: 1640200245**

PEMBIMBING I

**Dr. Darwis Harahap, S.HI.,M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015**

PEMBIMBING II

**Aliman Syahuri Zein, M.E.I
NIDN. 2028048201**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sititang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Hai : Lampiran Skripsi
a.n. SARTIKA ERIANTI
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, Februari 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

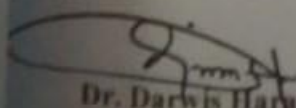
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. SARTIKA ERIANTI yang berjudul "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

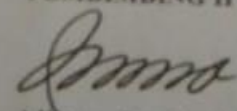
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Dr. Darwis Harahap, S.H.L., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

PEMBIMBING II


Aliman Syahuri Zein, M.E.I
NIDN. 2028048201

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SARTIKA ERIANTI
NIM : 16 402 00245
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 21 Februari 2021
Saya yang Menyatakan,



SARTIKA ERIANTI
NIM. 16 402 00245

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SARTIKA ERIANTI
NIM : 16 402 00245
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal 22 Februari 2021
Yang menyatakan,



SARTIKA ERIANTI
NIM. 16 402 00245



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : SARTIKA ERIANTI
NIM : 16 402 00245
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2
JUDUL SKRIPSI : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja
Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation
Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag.
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Nurul Izzah, M.Si.
NIP. 19900122 201801 2 003

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag.
NIP. 19651102 199103 1 001

Nurul Izzah, M.Si.
NIP. 19900122 201801 2 003

Zulalika Matondang, S.Pd., M.Si.
NIDN. 2017058302

Arti Damisa, S.H.L., M.E.I.
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/11 Februari 2021
Pukul : 08.00 WIB s/d 12:00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/76,25 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3,53
Predikat : PUJIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.
BAKRIE PASAMAN PLANTATION KECAMATAN
SUNGAI AUR KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**NAMA : SARTIKA ERIANTI
NIM : 16 402 00245**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 23 Februari 2021

Dekan,



[Signature]
Dr. Darwis Harahap, S.HL., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : SARTIKA ERIANTI
NIM : 16 402 00245
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Masalah dalam penelitian ini adalah perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Faktor kompensasi yang sesuai, motivasi yang baik, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang mana di dalamnya membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif yang pengolahan datanya menggunakan perhitungan *statistic* dengan bantuan program SPSS versi 24. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 53 orang.

Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.”** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidempuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku pembimbing I dan bapak Aliman Syahuri Zein, M.E.I selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Bapak Yusri Fahmi, S.Ag., S.S., M.Hum. selaku kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Teristimewa keluarga tercinta (Alm. Ayahanda wisar, Ibunda Arna) yang telah mendidik dan selalu memberikan doa terbaik untuk anak-anaknya, serta paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban memberikan dukungan berupa moral dan materi, serta berjuang dengan segala daya kemampuannya tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan yang cerah bagi putra dan putrinya, semoga Allah senantiasa memberikan dan melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan memberi balasan atas perjuangan mereka dengan Surga Firdaus-nya, *Amin Ya Robbal Alamin*, dan begitu juga kepada abang, kakak dan adik-adik tercinta (Adrizar, Nova Yanti, Novrizal, Nita Yanti, Risma Yanti, Rina Yanti).
8. Untuk sahabat saya seperjuangan peneliti di Ekonomi Syariah ES-3 MB2 dan juga Mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dan juga kepada sahabat kost terutama kawan sekamar saya, dan teman-teman dimana pun berada yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.
Amin yarabbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, November 2020

Peneliti

SARTIKA ERIANTI
NIM. 1640200245

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathāh	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathāh dan ya	Ai	a dan i
.....و	fathāh dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathāh, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ﻝ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PENYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	10
H. Sistematika Penulisan	11

BAB II LANDASAN TEORI

1. Kerangka Teori	14
a. Semangat Kerja.....	14
a. Pengertian Semangat Kerja	14
b. Arti Pentingnya Semangat Kerja	15
c. Indikasi Turun/Rendahnya Semangat Kerja.....	16
d. Penyebab Rendahnya Semangat Kerja	18
e. Cara-cara Meningkatkan Semangat Kerja	19
f. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja.....	24
1. Kompensasi	24
2. Motivasi	27
3. Lingkungan Kerja	31
b. Pandangan Islam tentang Semangat Kerja	33
2. Penelitian Terdahulu	35
3. Kerangka Pikir	39
4. Hipotesis	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
B. Jenis Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Instrument Pengumpulan Data.....	44
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
F. Analisis Data.....	47
1. Asumsi Dasar	47
2. Asumsi Klasik.....	48
3. Uji Hipotesis	49
4. Analisis Regresi Linear Berganda	51

BAB VI HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bakrie Pasaman Plantation.....	52
1. Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations.....	53
2. Visi dan Misi.....	54
3. Struktur Organisasi	55
4. Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations	56
B. Karakteristik Responen Penelitian	60
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
C. Deskripsi Jawaban Responden.....	64
D. Hasil Analisis Data	72
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	72
2. Asumsi Dasar	77
3. Asumsi Klasik.....	79
4. Analisis Regresi Linear Berganda	81
5. Uji Hipotesis	83
E. Pembahasan Hasil Penelitian	87
F. Keterbatasan Penelitian.....	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

Daftar Pustaka
Daftar Riwayat Hidup
Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Defenisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 1.2. Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Kisi-kisi angket kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.....	44
Tabel 3.2 Penetapan Skor Alternative Atas Jawaban Kuesioner	45
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Kompensasi	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Motivasi.....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi <i>Adjusted</i> (R^2)	75

Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (uji t)	76
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultal (F)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir	38
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pernyataan Validasi
- Lampiran 2 Lembaran Kuesioner
- Lampiran 3 Daftar Pernyataan Kuesioner
- Lampiran 4 Hasiluji Kuesioner
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik merupakan faktor yang sangat penting, bahkan dalam organisasi yang berskala besar, keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut. Perkembangan organisasi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Tingginya tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan telah memberikan tekanan yang besar terhadap perusahaan tersebut untuk melakukan perubahan-perubahan dalam manajemen. Keberhasilan membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan tidak terlepas dari peranan pimpinan perusahaan. Peran pemimpin akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusianya, serta dapat membangun profesionalitas dan kualitas bawahannya. Peran pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan.¹

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan baik yang berorientasi bisnis maupun publik biasanya dipandang sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya. Pemimpin adalah orang yang dengan kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya mampu memengaruhi orang lain untuk

¹Andi Tarlis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa," *Jurnal JII* Vol. 2 No. 2 Oktober 2017, hlm. 2-3.

melakukan suatu kegiatan.²Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.³

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan dapat dihindari. Jadi semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam hubungan dengan semangat kerja, Nitisemito menyatakan bahwa suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan,

²Beni Ahmad Saebani, *Kepemimpinan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 17.

³Edy Susanto dan I.G.A Dewi Adnyani, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud," *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali Indonesia*, 2012, hlm. 20-21.

mereka akan memperoleh banyak keuntungan.⁴ Kondisi demikian itu menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan satu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh para karyawan. Adapun faktor kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya akan terjaga agar karyawan tidak berpindah tempat kerja.⁵

Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya motivasi menjadi salah satu faktor yang penimbang dalam pendorong semangat kerja. Motivasi mempengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun, oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan faktor-faktor tersebut di atas dalam hal peningkatan semangat kerja⁶.

Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan, selain sangat diperlukan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut

⁴Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 160.

⁵Widiantara, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru," *Jurnal Jom FEKON*, 2015, hlm. 4.

⁶Luh Putu Octaviani "Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja," *Jurnal Manajemen*, 2019, hlm. 2.

untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi ketegangan emosi, proses berpikir atau proses bekerja seorang atau karyawan.

Dengan penanganan lingkungan kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik, semangat kerja karyawan. Semangat kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dengan produktifitas kerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktifitas perusahaan. Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.⁷

PT. Bakrie Pasaman Plantation (BPP) merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar berada di Kecamatan Suangai Aur Kabupaten Pasaman Barat. PT. Bakrie Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit.⁸ Dalam kegiatan usahanya, perusahaan ini mengelola sawit dalam bentuk tandan buah segar (TSB) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO).

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

⁷Alex S. Nitisemito, hlm. 106.

⁸Khoirul, Karyawan, Wawancara di PT. Bakrie Pasaman Plantation, Selasa, 18 Maret 2020.

dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan satu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh para karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dengan karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation yang menjadi objek penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa semangat kerja yang dirasakan karyawan masih rendah di akibatkan fasilitas kantor yang kurang mendukung pekerjaan karyawan untuk maksimal dan tingkat kesadaran karyawan yang masih kurang misalnya ada beberapa karyawan yang datang terlambat, meninggalkan pekerjaan pada jam kerja.⁹ Hal ini terlihat dari produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, mengakibatkan tingkat kedisiplinan karyawan menurun. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations
Kecamatan Sungai Aur Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja (Bulan)	Tingkat Absensi %
Januari	53	6	31	19%
Februari	53	9	29	31%
Maret	53	12	31	38%
April	53	6	30	20%
Mei	53	12	29	41%
Juni	53	17	30	56%
Juli	53	9	31	29%
Agustus	53	8	31	25%
September	53	10	30	33%

⁹Nina Sevnita, Karyawan, Wawancara di PT. Bakrie Pasaman Plantation, Selasa, 18 Maret 2020.

Oktober	53	9	30	30%
---------	----	---	----	-----

Sumber: PT. Bakrie Pasaman Plantations 2020

Sehingga tabel diatas maka diperoleh maka diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi pada bulan Januari sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari, dengan persentase 19%, Bulan Februari sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 29 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 9 hari, dengan persentase 31%, bulan Maret sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 12 hari, dengan persentase 38%, bulan April sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari, dengan persentase 20%, bulan Mei sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 29 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 12 hari dengan persentase 41%.

Sementara tingkat absensi pada bulan Juni sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 17 hari dengan persentase 56%, bulan Juli sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 9 hari dengan persentase 29%, bulan Agustus sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 8 hari dengan persentase 25%, bulan September sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari,

sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 10 hari dengan persentase 33%, bulan Oktober sebanyak 53 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 9 hari dengan persentase 25%.

Sehingga penjelasan diatas dapat diketahui variasi tingkat hari kerja yang hilang atau ketidak hadiran karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation , dari bulan Januari sampai bulan Oktober yang dapat dikategorikan tingkat absensi yang tinggi, ini dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran aktivitas didalam perusahaan. Apabila meningkatnya ketidak hadiran karyawan dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta dapat juga menghambat kelancaran dari tujuan perusahaan.

Dengan melihat kondisi yang terjadi pada PT. Bakrie Pasaman Plantation, maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan absensi, kedisiplinan karyawan masih rendah hal ini bisa disebabkan semangat kerja karyawan yang menurun.

2. Tingkat kesadaran karyawan yang masih kurang memahami tanggung jawabnya akan pekerjaannya. di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
3. Masih kurangnya fasilitas-fasilitas kantor yang dianggap penting oleh karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini merupakan sesuatu dalam penelitian memfokuskan persoalan yang akan diteliti. Berdasarkan beberapa identifikasi masalah di atas, maka penelitian membatasi penelitian ini pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation yang mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu penjelasan tentang kegiatan yang akan dilakukan dalam mengukur suatu variabel dengan maksud untuk mempermudah pengukuran dan penelitian variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut tabel definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Hubungan sesama karyawan 3. Keinginan untuk maju 	Ordinal

	dalam mengejar tujuan bersama		
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian upah dan gaji 2. Pemberian tunjangan 3. Insentif 4. Pemberian fasilitas 	Ordinal
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan psikologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan aktualisasi diri 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau cahaya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan¹⁰ 	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat?

¹⁰Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern* (Bandung: Bandar Maju, 2000), hlm. 148-149.

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat?

F. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah atau memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan kepada peneliti mengenai masalah yang diteliti

secara teori maupun praktik. Serta penambahan terhadap teori yang diperoleh peneliti selama perkuliahan dalam kondisi nyata.

2. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini di harapkan memberikan sumber informasi bagi peneliti-peneliti yang akan datang serta dapat memberi kontribusi keilmuan. Menjadi sumber referensi bagi mahasiswa dan mahasiswi IAIN Padangsidempuan, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberi bahan masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan menjadi lima bab. Hal ini dimaksud untuk penelitian laporan penelitian yang sistematis, jelas dan mudah dipahami, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

- 1. Pendahuluan**, di dalamnya memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti. Kemudian masalah yang muncul tersebut akan diidentifikasi kemudian memilih

beberapa poin sebagai batasan masalah dari identifikasi masalah yang ada. Batasan masalah yang telah ditentukan akan dibahas mengenai definisi, indikator dan skala pengukuran berkaitan dengan variabel. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan berguna bagi peneliti, dunia akademik, bagi perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat, dan para pembaca.

2. **Landasan Teori**, di dalamnya memuat tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori. Kemudian teori-teori berkaitan dengan variabel penelitian akan dibandingkan dengan pengaplikasiannya sehingga akan terlihat jelas masalah yang terjadi. Setelah itu, penelitian ini akan dilihat dan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang sama. Teori yang ada tentang variabel penelitian akan digambarkan bagaimana hubungan antara variabel dalam bentuk kerangka pikir. Kemudian membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.
3. **Metode penelitian**, di dalamnya memuat tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, instrumen pengumpulan data, dan analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam

metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu, akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan guna memperlancar pelaksanaan penelitian, baik dengan menggunakan Metode wawancara, observasi, dan lain sebagainya. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

4. **Hasil Penelitian**, di dalamnya memuat tentang gambaran umum di Perusahaan, hasil analisis dan pembahasan penelitian. Secara umum, mulai dari pendeskripsian data yang akan diteliti secara rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan teknik analisis data yang sudah dicantumkan dalam metode penelitian sehingga memperoleh hasil analisa yang akan dilakukan dan membahas tentang hasil yang telah diperoleh.
5. **Penutup**, di dalamnya memuat tentang kesimpulan dan saran. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini. Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian dengan membuat kesimpulan dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kinerja dan produktivitas karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, dan faktor kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.¹ Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.²

Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Semangat kerja adalah

¹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi cetakan kelima belas (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 94.

²Andi Tarlis, hlm. 10.

melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan, dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan/pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya.³

b. Arti Pentingnya Semangat Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan harus menyadari arti pentingnya semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan demikian maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Ada beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi lain sebagai berikut:⁴

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya

³Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 160.

⁴Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2002), hlm. 425.

angka kerusakan. Karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (*Labour Turn Over*).
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecendrungan bekerja dengan hati-hati dan teliti. Sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diperusahaan, untuk itu pulapekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggitersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.⁵

Dengan adanya penyelesaian kerja yang cepat, kecilnya angka kerusakan,kecilnya absensi, kecilnya tingkat perputaran tenaga kerja berarti pihak organisasidapat menghemat biaya operasional dari organisasi tersebut.

⁵Ahmad Tohardi, hlm. 426.

c. Indikasi Turun/Rendahnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh perusahaan karena adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut, maka dapat diketahui pula sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan sebaik mungkin sehingga tidak ada salah dalam menafsirkannya.

Adapun yang dapat dijadikan indikator dari turunnya semangat kerja yaitu:⁶

1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktifitas ini dapat diukur dari waktu sebelumnya, penurunan produktifitas kerja terjadi karena kemalasan kerja, penundaan pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaannya sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat kerja menurun.

2. Tingkat absensi yang Naik/Tinggi

Tingkat absensi yang naik merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja dan

⁶Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 161-164.

melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Labour Turnover (Tingkat Perpindahan Buruh) yang Tinggi

Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Tingkat Kerusakan yang Naik/Tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dan ini semua menunjukkan bahwa semangat kerja turun.

5. Kegelisahan di Mana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja.⁷

6. Tuntutan yang Seringkali Terjadi

Sering terjadi tuntutan juga sebetulnya merupakan indikasi semangat kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu bilamana dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan maka perusahaan tersebut harus waspada.

7. Adanya Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan adalah merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Bilamana hal ini telah memuncak dan tidak bertahan lagi, maka hal ini akan menimbulkan tuntutan. Dan bilamana tuntutan ini tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Jadi sebenarnya

⁷Alex S. Nitisemito, hlm. 165-166.

pemogokan adalah merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunya semangat kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan. Bilamana terjadi pemogokan maka hal ini bukannya sekedar indikasi turunya semangat kerja, tetapi pemogokan ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya. Meskipun pemogokan yang terjadi itu akhirnya dapat diatasi tetapi ketegangan yang mempengaruhi terhadap hubungan antara atasan dan bawahan dapat berlangsung cukup lama.⁸

d. Penyebab Rendahnya Semangat Kerja

Apabila perusahaan menjumpai adanya indikasi-indikasi rendahnya semangat kerja, maka perusahaan harus mengadakan penelitian, apakah semangat kerja menurun. Kita harus yakin bahwa indikasi tersebut memang kuat sebagai petunjuk adanya semangat kerja yang menurun.

Selanjutnya menurunnya semangat kerja dapat dibuktikan dengan meneliti sebab-sebabnya. Misalnya, lingkungan kerja yang kurang nyaman, insentifnya kurang terarah, tidak adanya tunjangan kesejahteraan, dan kekhawatiran terhadap masa depan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari menurunnya semangat kerja. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan,

⁸Alex S. Nitisemito, hlm. 166.

misalnya kondisi tempat kerja kurang nyaman, hubungan kerjasama antar karyawan kurang harmonis hingga menghambat aktivitas dan pelayanan bagi karyawan kurang memuaskan. Ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan ketidaknyamanan mereka dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Ada yang menyatakan bahwa sumber ketidakpuasan itu adalah sumber-sumber yang bersifat material, tetapi sebenarnya sumber ketidakpuasan juga berasal dari hal yang bersifat inmaterial seperti penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk berpartisipasi, perhatian terhadap karyawan, komunikasi yang harmonis dan sebagainya.

Jadi untuk mencari sebab-sebab menurunnya semangat kerja kita harus mencari sumber-sumber yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik yang bersifat material maupun yang bersifat inmaterial. Dengan mengetahui sebab-sebab tersebut kemungkinan besar perusahaan dapat memulihkan kembali semangat kerja dari para karyawannya.

e. Cara-cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Untuk itu ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat material maupun inmaterial. Cara atau kombinasi yang paling tepat tergantung pada perusahaan serta tujuan yang ingin dicapainya.

Adapun cara-cara meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:⁹

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin, salah satu cara ini adalah yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Banyak sekali cara yang dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

⁹Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 98.

Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan dan pertanggung jawabannya akan bertambah besar jika ia diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan dalam perusahaan

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usaha karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasip dengan perusahaan. Dengan perasaan senasip, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka dan kenyataannya pihak perusahaan biasanya akan mengusahakan kemajuan dapat dirasakan oleh karyawan yakni

dengan cara membagikan laba perusahaan atau membagikan bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi secara efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

9. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti caferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olah raga dan lain sebagainya.

f. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerjakaryawan antara lain:¹⁰

- 1) Kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan yang tepat
- 3) Pelatihan
- 4) Rasa aman menghadapi masa depan
- 5) Motivasi
- 6) Promosi
- 7) Lingkungan kerja
- 8) Komunikasi

¹⁰Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 109.

Tapi yang penulis jelaskan disini hanya tiga faktor yaitu :

Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja adalah :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi peningkatan semangat kerja dikalangan karyawan yang mana nantinya ini akan berpengaruh pada peningkatan kerja. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.¹¹ Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹² Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Berdasarkan pengertian-pengertian kompensasi di atas kompensasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap

¹¹Hasibuan Melayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 118.

¹²Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), hlm. 357.

perusahaan karena kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan. Dengan demikian perusahaan harus dapat menetapkan jenis kompensasi serta jumlahnya sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu.¹³

- a) Mengikat karyawan
- b) Mempertahankan karyawan yang kompeten
- c) Mengurangi perputaran karyawan (*Labour Turn Over*)
- d) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- e) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan

Adapun terminologi-terminologi dalam kompensasi dibagi kedalam 4 macam yaitu :¹⁴

- 1) Upah dan gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Pengertian upah dan gaji yang penulis ambil dari berbagai literatur yaitu :
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap. Bertanya mempunyai jaminan yang pasti.

¹³Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, III (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 449.

¹⁴Hendry Simamora, hlm. 455.

Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.¹⁵

2) Insentif.

Insentif (*incentive*) adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

2. Motivasi

Keberhasilan suatu perusahaan secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlihat dalam struktur organisasi perusahaan tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada line paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan perusahaan. Tingkat efisiensi kerja dapat

¹⁵Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi Cetakan ke-9 (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 118.

terjadi jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya. Hal tersebut berakibat turunya semangat kerja yang akan membawa pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Menurut Hariandja motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Rivai, Veithzal Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁶

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁷

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

¹⁶Nana Herdian Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 213.

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109.

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompenasasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel.¹⁸

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berpungsiya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berpungsiya karena

¹⁸Edy Sutrisno, hlm. 116-120.

adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.¹⁹

Adapun indikator dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi dari Maslow. Teori Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow yaitu:²⁰

a) Kebutuhan fisikologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisikologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisikologis relatif udah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisikologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan

¹⁹Suwanto dkk, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 175.

²⁰Suwanto dkk, hlm. 281.

adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

3. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para bekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.²¹ Sedangkan menurut sedarmayanti menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan bekerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik menunjang produktifitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.²²

Dan menurut ilmu pengantar bisnis lingkungan kerja adalah sekumpulan sumber daya kekuatan dan lembaga yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam menciptakan nilai barang dan

²¹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 183.

²²Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, hlm. 1.

jasa.²³Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.²⁴

Jadi dari definisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta aturan kerjanya baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan bau-bau yang

²³Ismail Solihin, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 20014), hlm. 11.

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), hlm. 118.

berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena akan mengganggu ketenangan dalam bekerja dan merusak pendengaran. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka hendaknya suara bising di hindari.

4) Keamanan Kerja

Keamanan kerja juga sangat diperlukan karena bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak aman akan menyebabkan karyawan menjadi was-was sehingga mengganggu konsentrasi.

5) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

2. Pandangan Islam tentang Semangat Kerja

Konsep manajemen islam menjelaskan bahwa betapa pentingnya semangat kerja. Firman allah tentang semangat kerja terdapat dalam Qs. *Azzumarayat* 39 yang berbunyi:

قُلْ يَنْقُورِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَا كُنْتُمْ لِي فِي عَمَلِكُمْ فَعَلْتُمْ سَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui." (QS. Azzumar: 39).²⁵

Dalam buku Tafsir Al-Misbah, oleh Quraish Shihab menjelaskan bahwa kaum musyrikin memiliki pandangan yang banyak dan berbeda-beda. Mereka tidak bersatu bahkan boleh jadi seseorang memiliki pandangan yang banyak pula sesuai banyaknya tuhan yang mereka sembah, dan sesuai kecenderungan hawa nafsu mereka yang sering kali berubah-ubah. Ini menunjukkan tiadanya konsistensi mereka.²⁶

Kesimpulan dari Ayat tersebut adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum 'wajib' untuk dilaksanakan bagi setiap muslim untuk berusaha bekerjasesuai dengan keterampilan atau kesanggupan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Siapapun mereka secara pasif berdiam diri tidak mauberusaha untuk bekerja hanya menyusahkan orang lain. 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.

²⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: PT Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994), hlm. 751.

²⁶Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2001), hlm. 234.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Putu Noviyanti, (Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol: 5 No:1, Tahun 2015)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Sumberkima di kecamatan Gerokgak. ²⁷	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan (X ₁) sebesar 52,045%, motivasi (X ₂) sebesar 18,403%, komunikasi (X ₃) sebesar 11,966%, faktor hubungan manusiawi (X ₄) sebesar 7,632%, kompensasi (X ₅) sebesar 6,017%, dan lingkungan kerja (X ₆) sebesar 3,938%. Faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja

²⁷Putu Noviyanti "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014," *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 2015, hlm. 1.

			karyawan (Y) adalah faktor kepemimpinan yang mempunyai nilai <i>variance</i> sebesar 52,045%.
2	Putu Ari Artama, (Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol: 5 No: 1, Tahun 2015)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014. ²⁸	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi (X ₁) sebesar 48,400%, kepemimpinan (X ₂) sebesar 13,509%, dan hubungan manusiawi (X ₃) sebesar 11,421%, faktor sifat pekerjaan (X ₄) sebesar 9,374%, motivasi (X ₅) sebesar 8,450%, lingkungan fisik tempat kerja (X ₆) sebesar 4,030%, kerjasama (X ₇) sebesar 2,302%, kepuasan (X ₈) sebesar 1,815%, dan disiplin (X ₉) sebesar 0,699%. Faktor yang paling dominan

²⁸Putu Ari Artama "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak ," *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 2015, hlm. 1-10.

			mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y) adalah faktor organisasi itu sendiri yang mempunyai nilai <i>variance</i> sebesar 48,400%.
3	Ahmad Aljufri, (Jurnal Trend, Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat, Vol: 04, No: 02, Tahun: 2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten ParigiMoutong. ²⁹	Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh faktor keamanankerja (X_1), kesempatan untuk maju (X_2), lingkungan kerja (X_3), rekan kerja (X_4) dan insentif (X_5) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,813 dan F_{hitung} sebesar 43,395.
4	Awaludin Dkk, (Jurnal Sinar Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palu, Vol: 6, No: 2, Tahun 2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan	Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh faktor keamanan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), rekan kerja (X_3) dan

²⁹Ahmad Aljufri "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong," *Jurnal Trend*, 2016, Hlm. 7-12.

		Star Kitchen Palu. ³⁰	gaji (X_4) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,983 dan F_{hitung} sebesar 269.825.
5	Luh Putu Octaviani Dkk, (Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, Universitas Udayana, 2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja. ³¹	Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa faktor motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja (Y) dilihat dari hasil uji R sebesar 0,825 dan F_{hitung} sebesar 22,107

Perbedaan peneliti ini dengan penelitian yang dilakukan Putu Noviyanti dalam penelitiannya peneliti hanya melihat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana variabelnya yaitu (X_1) kepemimpinan, (X_2) motivasi, (X_3) komunikasi, (X_4) hubungan manusiawi, (X_5) kompensasi, (X_6) lingkungan kerja, apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan study kasus Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

³⁰Awaludin dkk "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara dan Star Kitchen Palu," *Jurnal Sinar Manajemen*, 2019, hlm. 111-114.

³¹Luh Putu Octaviani "Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja ," *Jurnal Manajemen*, 2019, hlm. 7115-7116.

Desa Sumberkima di kecamatan Gerokgak. Sedangkan dalam penelitian ini, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dimana variabel (X_1) Kompensasi, (X_2) Motivasi, (X_3) Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Bakrie Kabupaten Pasaman Barat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Putu Ari Artama dalam penelitiannya peneliti hanya melihat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana variabelnya yaitu (X_1) organisasi, (X_2) kepemimpinan, (X_3) hubungan manusiawi, (X_4) sifat pekerja, (X_5) motivasi, (X_6) lingkungan fisik tempat kerja, (X_7) kerjasama, (X_8) kepuasan, (X_9) disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan study kasus PT JBR MI Denpasar. Sedangkan dalam penelitian ini, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dimana variabel (X_1) Kompensasi, (X_2) Motivasi, (X_3) Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Bakrie Kabupaten Pasaman Barat.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yang dilakukan Ahmad Aljufriselain terletak pada lokasi penelitian dan perbedaannya juga terletak pada jenis variabel yang diteliti. Dimana Ahmad Aljufri variabelnya keamanankerja (X_1), kesempatan untuk maju (X_2), lingkungan kerja (X_3), rekan kerja (X_4) dan insentif (X_5). Sedangkan dalam penelitian ini, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dimana variabel (X_1) Kompensasi, (X_2) Motivasi, (X_3) Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Bakrie Kabupaten Pasaman Barat.

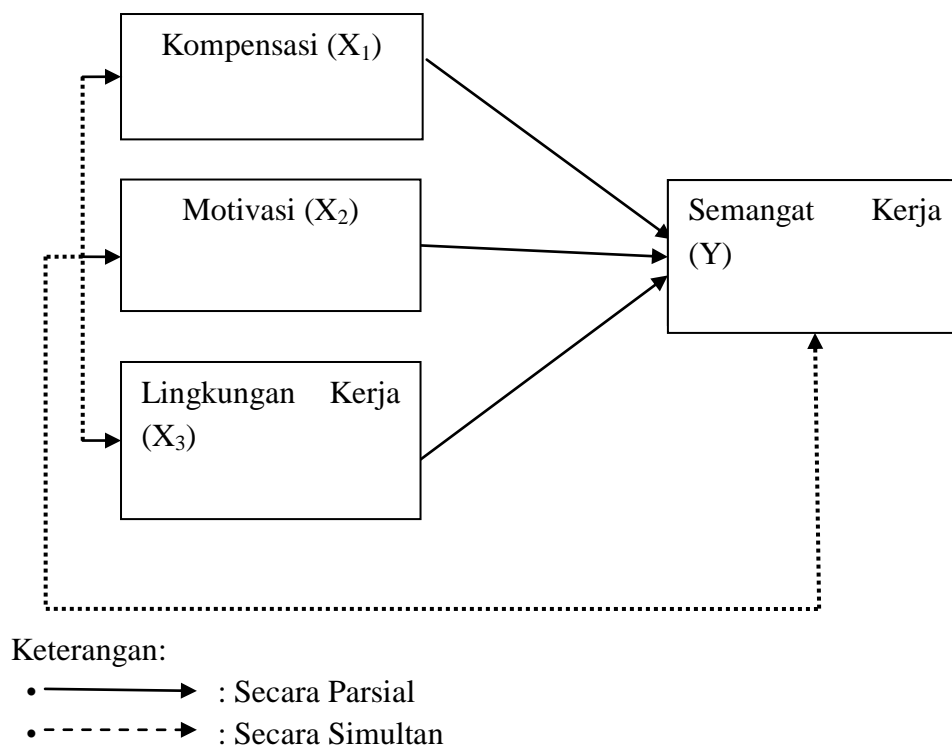
Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yang dilakukan Awaludin Dkk selain terletak pada lokasi penelitian dan perbedaannya juga terletak pada jenis variabel yang diteliti. Dimana Awaludin Dkk variabelnya keamanan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), rekan kerja (X_3) dan gaji (X_4). Sedangkan dalam penelitian ini, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dimana variabel (X_1) Kompensasi, (X_2) Motivasi, (X_3) Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Bakrie Kabupaten Pasaman Barat.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yang dilakukan Luh Putu Octavianiselain terletak pada lokasi penelitian dan perbedaannya juga terletak pada jenis variabel yang diteliti. Dimana Luh Putu Octaviani variabelnya motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3). Sedangkan dalam penelitian ini, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dimana variabel (X_1) Kompensasi, (X_2) Motivasi, (X_3) Lingkungan Kerja apakah berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Bakrie Kabupaten Pasaman Barat.

C. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Karena berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut menggunakan dua variabel atau lebih.³²

Gambar II.1
Kerangka Pikir



Berdasarkan dari gambar 1 dapat diketahui bahwa kompensasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 60.

Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Serta kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dijadikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.³³

Berlandaskan tinjauan pustaka sebelumnya maka peneliti merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis hipotesa pengaruh yang dirumuskan antara lain :

H_{01} = Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Afabeta, 2014), hlm. 93.

H_{a1} = Ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

H_{02} = Tidak ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

H_{a2} = Ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

H_{03} = Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

H_{a3} = Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur kabupaten Pasaman Barat. Kode pos 26372. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Maret tahun 2020 sampai bulan Oktober tahun 2020. Alasan peneliti memilih PT. Bakrie Pasaman Plantations karena PT. Ini merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar berada di Kecamatan Suangai Aur Kabupaten Pasaman Barat yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam peneliti ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakter tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*(Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 207.

(pengamatan).² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada PT. Bakrie Pasaman Plantations yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti.³ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah karyawan kantor yang ada pada PT. Bakrie Pasaman Plantation berjumlah 53 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

D. Instrument Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian yang menggunakan ialah metode wawancara dan kuesioner (angket).

1. Wawancara

Wawancara ialah teknik pengumpulan data dengan proses Tanya jawab secara lisan yang berlangsung searah, pertanyaan dari pihak yang mewawancarai dan jawabannya diberikan oleh yang diwawancarai. Dalam proses pengumpulan data pada peneliti ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah pertanyaan-pertanyaan mengarah jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan.

2. Kuesioner (angket)

²Suharsimi Arikunto, hlm. 107.

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Revisi VI (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 131.

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara memberi berbagai pertanyaan tertulis kepada responden agar dijawab. Responden ialah orang yang akan diteliti atau sampel. Beragam pertanyaan dibagikan kepada responden sesuai dengan masalah yang diteliti agar dapat diperoleh data berupa pernyataan dari responden.

Tabel III.1
Kisi-kisi angket Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja

Variable	Indikator	Nomor Soal
Semangat Kerja (Y)	1. Absensi 2. Hubungan sesama karyawan 3. Keinginan untuk maju	1,2 3,4,5 6,7,8
Kompensasi (X ₁)	1. Pemberian upah dan gaji 2. Pemberian tunjangan 3. Insentif 4. Pemberian Fasilitas	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
Motivasi (X ₂)	1. Kebutuhan psikologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan aktualisasi diri	1,2 3,4,5 6,7 8,9
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Penerangan atau cahaya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

Skala pengukuran yang dipergunakan ialah skala ordinal. Skala ordinal dipergunakan untuk mengukur responden atau opini tentang fenomena sosial dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator itu dibuatkan titik tolak untuk menyusun instrument yang berisi pernyataan atau pertanyaan. Jadi untuk memperoleh data secara langsung peneliti

membagikan angket untuk karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Tabel III.2
Penetapan Skor Alternative Atas Jawaban Kuesioner

No.	Alternative Jawaban	Nilai Positif	Nilai Negatif
1.	Sangat setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur untuk mengukur apa yang harus diukurnya. Apabila peneliti akan mengukur angket didalamnya mengumpulkan data penelitian, maka angket yang dibuatnya harus bisa mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Pengujian pada penelitian ini dibuat menggunakan *SPSS 24 for Windows* dengan karakteristik pengukuran angket, yaitu :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.⁴

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, atau menghasilkan data

⁴Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*, (Jakarta: Erlangga 2009) hlm. 172.

yang sama. Reliabilitas merupakan sebuah uji yang dapat dilakukan untuk mengetes tingkat keterandalan instrument penelitian.⁵

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 24 untuk memperoleh hasil terarah. Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak *reliabel*.

F. Analisis Data

1. Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik digunakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.⁶

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika

⁵Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS 22: Pengelolaan Data Terpadiksi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset 2014) hlm. 64.

⁶Agus Iranto, *Statistik, Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 28.

signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 atau signifikansi *deviation for linearity* lebih besar dari 0,05.⁷

2. Asumsi Klasik

Syarat statistik yang mesti dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang memilikibasis *Ordinary Least Square* (OLS) ialah pengertian Uji Asumsi Klasik.

Uji Asumsi Klasik dibuat sebelum analisis regresi agar bisa diperkirakan yang tidakefisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhinya, antara lain :

a. Uji Multikolinieritas

Kata kolinieritas ganda artinya ada hubungan eksak atau linear yang sempurna diantara variabel bebas dalam model regresi. Kata kolinieritas berarti hubungan linear yang tunggal, sedangkan kolinieritas ganda menunjukkan adanya banyak hubungan linear yang sempurna. Untuk dapat mengetahui ada atau tidak gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance Value*, di mana :

- 1) *Tolerance value* < 0,10 atau $VIF > 10$ = terjadi multikolinieritas.
- 2) *Tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ = tidak terjadi multikolinieritas.⁸

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah suatu model regresi terjadinya ketidaksamaan bentuk residual dari

⁷ Agus Iranto, hlm. 38.

⁸ Billi Renaldo Potale, Viktor Lengkong, and Silcyljeova Moniharapon, "Pengaruh Peruses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo The Influence Of The Rekrutmen Proccess For And Selection Of The Ferformance Of Employees At PT. Bank Sulutgo". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No 4 (Juni 2016)

pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau residu, maka dikatakan homokedastisitas. Dan apabila variansnya berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Penguji menggunakan teknik *Spearman's rho*, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengujian yaitu apabila signifikan dari *Unstandardized Residual* $> 0,05$ maka persamaan regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas. Namun, apabila signifikan hasil kolerasinya $< 0,05$ maka persamaan regresi tersebut terjadi heterokedastisitas.⁹

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam bentuk persentase. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel III.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0399	Rendah
0,40-0599	Sedang
0,60-0799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta 2004) hlm. 142.

Koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen. Jika koefisien determinasi R^2 semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen besar terhadap variabel dependen.¹⁰

b. Uji Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh penjelasan secara individu dalam variasi variabel terikat. Maka digunakan tingkatan 0,05. Adapun cara membandingkan hasil perhitungan uji t (t_{hitung}) dengan keputusan yang dapat diambil adalah: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan: jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima. Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.¹¹

c. Uji Simultan (F)

Uji ini berdasarkan apakah semua menunjukkan variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut:¹²

¹⁰Andi Supangat, *Statistic: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Non Parametrik*,(Jakarta: Kencana 2008) hlm. 341.

¹¹Mudrajat Kuncoro, hlm. 105

¹²Mudrajat Kuncoro, hlm. 105.

- 1) Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} apabila F_{hitung} dengan F_{tabel} dan tingkat signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Dengan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 dapat diterima. Artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen.

4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹³

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan Persamaan Penelitian diatas, maka Persamaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$SKK = a + \beta_1 KPS + \beta_2 MTV + \beta_3 LKK$$

Keterangan:

SKK	: Semangat Kerja Karyawan
a	: Konstanta
KPS	: Kompensasi
MTV	: Motivasi
LKK	: Lingkungan Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Parsial
e	: Standar eror

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 271-277.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bakrie Pasaman Plantations

1. Sejarah perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations

Perkebunan PT. BPP Sungai Aur didirikan pada tanggal 11 juni 1991 dan telah mendapatkan pengesahan dari Mentri Kehakiman Indonesia No. C2. 5246. HT.01. PT. BPP Sungai Aur sebelumnya bernama PT. Bakrie Nusantara Corporations (BNC) merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang perkebunan PT. BPP Sungai Aur dan Air Balam. Perusahaan yang berada dalam rangka memenuhi kebutuhan lahan untuk pengembangan usaha budidaya pertanian di wilayah Provinsi Sumatera Barat, maka setelah dilaksanakan survey lapangan seluas \pm 16.000 Ha, sikeompokkan hutan sungai batang Air Bangis, Sungai Batang Maligi Kabupaten Pasaman Barat, yang dimohon PT. BNC untuk di usahakan menjadi perkebunan kelapa sawit.

PT. BNC telah mendapatkan persetujuan prinsip percadangan lahan untuk usaha perkebunan kelapa sawit \pm 16.000 Ha di kecamatan lembah melintang dan kecamatan Sungai Beremas, Kabupaten Pasaman Barat, sesuai dengan No. 526.26/18/1989/Prod-1990 Tanggal 28 juli 1990. Pada tahun 1990 PT. BCN diresmikan oleh Gubernur KDH Tingkat 1 Sumatera Barat, ketika yakni Bapak Hasan Basri Durin PT. BNC sendiri berpusat di Wisma Bakrie Lantai IV, JL HR. Rasuna Said

Kay. BI, Jakarta.¹ Dimana dipimpin oleh dewan direksinya yang terdiri dari Ir. Aburizal Bakrie dan Drs. Hamizar Hamid, Hutono Said Hidayat. Sementara pengelolaan Manajemen di PT. BPP Sungai Aur di jabat oleh seorang area Head yaitu Bapak Bermansyah Sinaga.

2. Visi dan Misi PT. Bakrie Pasaman Plantations

a. Visi PT. Bakrie Pasaman Plantations yaitu:

Menjadi perusahaan Argo terpadu nomor satu yang paling dikagumi di Indonesia.

b. Misi PT. Bakrie Pasaman Plantations yaitu:

Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan dengan ekstrasi penciptaan Nilai Optimal melalui kegiatan Operasi Muti tanaman dan Operasi Global.

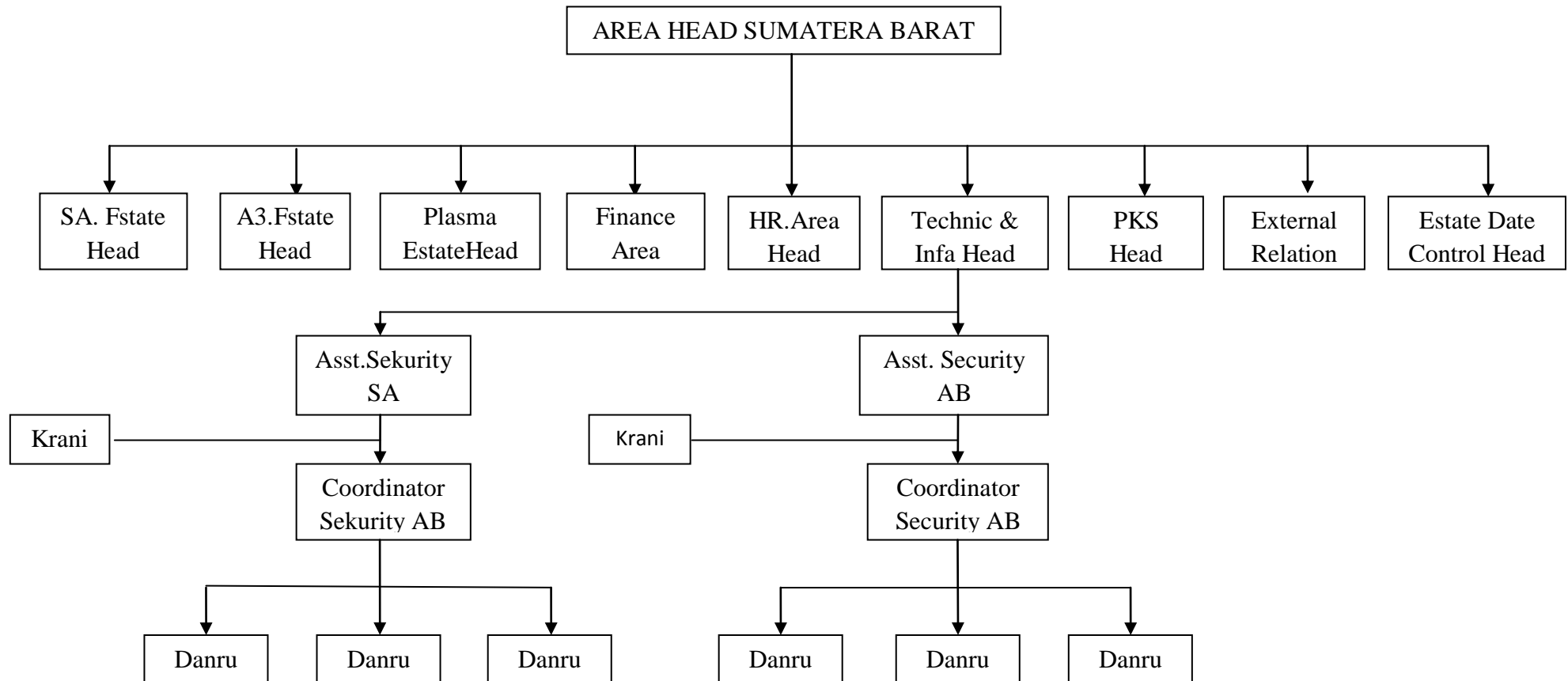
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah saah satu syarat yang menunjang keberhasilan kegiatan-kegiatan perusahaan yang mana dapat dilihat dengan jelas pembagian tugas dan wewenang antara atasan dan bawahan. Berikut ini gambaran sturuktur Organisasi PT. BPP Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.²

¹Profil PT. BPP., *Sejarah Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations.*

²Profil PT. BPP, *Struktur Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations*

Gambar 4.1
STRUKRUT ORGANSASI PT.BPP



4. Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations

a. Manager

Tugas-tugas dari manager adalah:³

- 1) Memimpin kegiatan perusahaan di kebun Wilayah tanggung jawabnya.
- 2) Menyusun rencana kerja dan anggaran untuk kegiatan yang dilakukan di kebun wilayah tanggung jawabnya.
- 3) Menyebarkan dan melaksanakan program budidaya tanaman yang mencakup pemeliharaan, panen dan administrasi tanaman perkebunan sesuai peraturan dan prosedur perusahaan.
- 4) Menentukan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya.
- 5) Mengawasi dan meniai hasil kerja setiap Divisi secara terus menerus dan mengambil tindakan untuk mengatasi terjadinya penyimpangan.
- 6) Melakukan teguran, surat peringatan, PHK bagi karyawan yang tidak disiplin dan mutasi antar Divisi dalam rangka pembinaan jenjang karir/tugas.
- 7) Memastikan pelaksanaan monitoring terhadap performasi (SDM, budget, kegiatan dan target).

³Profil PT. BPP, *Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations*

- 8) HR (human resource) dan General Affair melakukan pencegahan dan tindakan untuk menekan tingkat pencurian di kebun/perusahaan yang dipimpinnya.
- 9) Memelihara serta menjamin penataan lingkungan yang sesuai dengan peraturan mengenai lingkungan hidup agar dapat terjaga dengan baik dan tidak terjadi pencemaran lingkungan.
- 10) Memastikan hasil panen kebun dari setiap Divisi mencapai produktivitas yang optimum sesuai kualitas, biaya dan waktu yang ditentukan termasuk menjaga kinerja kebun sesuai target yang ditetapkan dan memastikan hasil panen dapat terkirim dan sampai ke pabrik.

b. Asisten Divisi

Tugas dari Asisten Divisi

- 1) Membuat rencana kerja masing-masing Divisi
- 2) Bertanggungjawab pada Divisinya baik terhadap kelancaran dan kesuksesan kegiatan harian yang dilakukan di Divisinya.
- 3) Membimbing, mengarahkan dan memberikan perintah kepada mandor dalam membuat perbaikan jika terjadi penyimpangan.
- 4) Memeriksa seluruh kegiatan dari setiap blok
- 5) Berwenang dalam hal memberi persetujuan atas mandor yang ada pada unit kerjanya
- 6) Meningkatkan karyawan untuk selalu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan mencegah pencemaran lingkungan.

7) Memberikan laporan kepada manager.

c. Kerani Divisi

Tugas dari Kerani Divisi adalah:

- 1) Kerani Divisi bertanggung jawab dalam mengenai aktivitas administrasi di divisi seperti permintaan material, pendapatan surat menyurat.
- 2) Kerani Divisi memberikan laporan kepada Asisten Divisi.

d. Mandor I

Tugas dari mandor I adalah:

- 1) Mengatur pembagian acak pekerja di lapangan
- 2) Menetapkan target kerja para pekerja setiap hari sesuai kondisi
- 3) Bertanggung jawab mengawasi hasil panen yang dilaksanakan mandor panen dan mengawasi mandor harian dalam pelaksanaan pekerjaan di kebun.
- 4) Mengawasi transportasi TSB (tandan buah Segar) ke PKS (pabrik kelapa sawit).⁴

e. Kerani Produksi

Tugas dari kerani produksi adaah:

- 1) Bertanggung jawab menerima dan menghitung TSB yang dilaporkan mandor panen, pengecekan dan mengatur pengiriman TSB masing pemanen di TPH.

⁴Profil PT. BPP, *Susunan Organisasi PT. Bakrie Pasaman Plantations*

- 2) Menangani administrasi produksi dan mengatur pengiriman TSB ke PKS.
- 3) Bertanggung jawab menerima dan menimbang TSB kebun, pengiriman TSB ke PKS dan menangani administrasi produksi.
- 4) Memberikan laporan kepada asisten Divisi

f. Mandor Panen

Tugas mandor panen adalah:

- 1) Mandor panen bertanggung jawab mengawasi pemanen dan menginspeksikan aktifitas panen.
- 2) Memberikan laporan panen.

g. Mandor Harian

Tugas Mandor Harian adalah:

- 1) Mandor Harian bertanggung jawab mengawasi pekerjaan pekerjaan harian dan aktivitas pemeliharaan di kebun
- 2) Memberikan laporan kepada mandor 1.

h. Pekerja/tenaga kerja

Tugas dari pekerja adalah:

- 1) Melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan di lapangan sesuai dengan tugas masing-masing.
- 2) Mengatur pemakaian biaya Divisi sesuai anggaran yang telah disetujui oleh manager.

B. Karakteristik Responen Penelitian

Responden disini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations dan sampelnya yang ditarik sebanyak 53 orang dengan asumsi karyawan dengan pertimbangan dianggap mampu untuk menjawab kuesioner secara benar. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Data Responden Berdasarkan Usia

USIA	
Kategori	Responden
<15 Tahun	8
20-29 Tahun	15
30-40 Tahun	18
50 Tahun	12
Total	53

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV. 1 dapat diketahui jumlah responden yang usianya kurang dari 15 tahun yaitu 8 orang kemudian responden berusia 20-29 tahun yaitu 15 orang. Selanjutnya responden berusia 30-40 tahun yaitu 18 orang jumlah responden yang memiliki usia 50 tahun berjumlah 12 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden
1	Perempuan	30
2	Laki-laki	23
	Total	53

Sumber: data primeryang telah diolah

Tabel IV.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki adaah sebanyak 23 orang. Kemudian sisanya adalah responden perempuan yakni sebanyak 30 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik menurut pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden
1	SD	8
2	SMP/Sederajat	13
3	SMA/Sederajat	23
4	S1	6
5	S2	3
	Total	53

Sumber: data primer yang telah diolah

Tabel IV.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SD berjumlah 8 orang. Jumlah responden yang memiliki pendidikan SMP/Sudrajat berjumlah 13 orang jumlah responden yang memiliki pendidikan SMA/Sudrajat berjumlah 23 orang. Jumlah responden yang

berpendidikan S1 berjumlah 6 orang dan jumlah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 3 orang.

C. Deskripsi Jawaban Responden

1. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Tabel IV.4

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya puas dengan gaji yang telah saya terima	5%	27%	20%	0%	1%	53	194	3,66
2.	Pemberian gaji karyawan selalu tepat waktu	4%	26%	20%	2%	1%	53	189	3,56
3.	Gaji menjadi motivasi utama saya dalam bekerja	12%	26%	15%	0%	0%	53	209	3,94
4.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab	23%	27%	2%	1%	0%	53	231	4,35
5.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi pegawai	22%	235	7%	0%	1%	53	224	4,22
6.	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR)	13%	28%	12%	0%	0%	53	213	4,01
7.	Besar gaji dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari	15%	30%	8%	0%	0%	53	219	4,13
8.	Pemberian bonus dapat meningkatkan	19%	24%	8%	1%	1%	53	218	4,11

	semangat kerja								
9.	Perusahaan menyediakan fasilitas ibadah untuk karyawan	24%	26%	2%	1%	0%	53	232	4,37
10.	Tidak tersedia fasilitas yang lengkap di perusahaan	23%	27%	2%	1%	0%	53	231	4,35

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kompensasi, saya puas dengan gaji yang telah saya terima. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, menjawab tidak setuju tidak ada dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan pemberian gaji karyawan selalu tepat waktu, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan gaji menjadi motivasi utama saya dalam bekerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang. Rata-rata responden menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, dan menjawab tidak

setuju sebanyak 1 orang, terhadap pernyataan tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab.

Jawaban responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi pegawai, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, menjawab setuju sebanyak 23 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR), rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 28 orang, dan menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang.

Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan besarnya gaji dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari yaitu, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, menjawab setuju sebanyak 30 orang, dan menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan pemberian bonus dapat meningkatkan semangat kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, menjawab setuju sebanyak 24 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dan 1 orang lagi menjawab sangat tidak setuju.

Jawaban responden terhadap pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas ibadah untuk karyawan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, dan menjawab tidak setuju sebanyak 2

orang. Jawaban responden terhadap pernyataan tidak tersedia fasilitas yang lengkap di perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

2. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₂)

Tabel IV.5

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Kebutuhan dapat terpenuhi dengan bekerja di kantor ini	23%	27%	2%	1%	0%	53	231	4,35
2.	Kantor menyediakan fasilitas perumahan kepada karyawan	18%	30%	3%	2%	0%	53	223	4,20
3.	Kantor memberikan jaminan BPJS kesehatan kepada para karyawan	23%	22%	7%	0%	1%	53	225	4,24
4.	Saya menginginkan pekerjaan yang tepat di perusahaan ini	24%	26%	2%	1%	0%	53	232	4,37
5.	Saya merasa senang apabila diberikan penghargaan	13%	33%	7%	0%	0%	53	215	4,05
6.	Karyawan di kantor ramah bisa di ajak diskusi	8%	23%	20%	1%	1%	53	195	3,67

7.	Saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja	12%	26%	15 %	0%	0%	53	209	3,94
8.	Kepala kantor kurang menghargai karyawannya	19%	27%	7%	0%	0%	53	204	3,84
9.	Karyawan tidak diberikan kesempatan mengembangkan keterampilan	12%	26%	15 %	0%	0%	53	209	3,94

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, kebutuhan dapat terpenuhi dengan bekerja di kantor ini. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan kantor menyediakan fasilitas perumahan kepada karyawan yang berasal dari luar kota, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, menjawab setuju sebanyak 30 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, kantor memberikan jaminan BPJS kesehatan kepada para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, menjawab setuju sebanyak 22 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya menginginkan pekerjaan yang tepat di perusahaan ini, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju 1 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan saya merasa senang apabila diberikan penghargaan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 33 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan karyawan di kantor ramah bisa diajak diskusi, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, menjawab setuju sebanyak 23 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, menjawab tidak setuju 1 orang dan menjawab sangat tidak setuju juga 1 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan kepala kantor kurang menghargai karyawannya, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan karyawan tidak diberikan kesempatan mengembangkan keterampilan, rata-rata responden menjawab

sangat setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang.

3. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel IV.6

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Penerangan di ruangan kerja baik	12%	35%	6%	0%	0%	53	218	4,11
2.	Warna ruang kerja sesuai dengan keeinginan karyawan	13%	23%	15%	0%	0%	53	202	3,81
3.	Lingkungan kerja sangat nyaman	17%	31%	3%	2%	0%	53	222	4,18
4.	Sirkulasi udara dalam ruang kerja baik	22%	23%	7%	0%	1%	53	223	4,20
5.	Suara bising membuat saya tidak fokus dalam bekerja	16%	34%	2%	1%	0%	53	224	4,22
6.	Penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja	13%	33%	7%	0%	0%	53	228	4,30
7.	Ada jaminan keamanan di lingkungan kerja	12%	26%	15%	0%	0%	53	209	3,94
8.	Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja	24%	26%	2%	0%	0%	53	232	4,37
9.	Pimpinan dengan	11%	27%	15%	0%	0%	53	208	3,92

	karyawan dapat berkomunikasi dengan lancar								
10.	Pimpinan dan karyawan saling memotivasi dalam pencapaian tujuan	12%	28%	13%	0%	0%	53	211	3,98

Jawaban responden terhadap pernyataan penerangan diruang kerja baik, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 35 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan warna ruang kerja sesuai dengan keinginan karyawan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 23 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan lingkungan kerja sangat nyaman, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, menjawab setuju sebanyak 31 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan sirkulasi udara dalam ruang kerja baik, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, menjawab setuju sebanyak 23 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, dan menjawab sangat tidak setuju 1 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan suara bising membuat saya tidak fokus dalam bekerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, menjawab setuju sebanyak 34 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 33 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan penggunaan musik dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 33 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan ada jaminan keamanan di lingkungan kerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju 1 orang.

Jawaban responden terhadap pernyataan pimpinan dengan karyawan dapat berkomunikasi dengan lancar, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang. Jawaban responden

terhadap pernyataan pimpinan dan karyawan saling memotivasi dalam pencapaian tujuan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 28 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang.

4. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel IV.7

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					total	Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	24%	26%	2%	1%	0%	53	232	4,37
2.	Saya selalu datang lebih awal	21%	28%	3%	1%	0%	53	228	4,30
3.	Rekan kerja tidak bisa diajak kerja sama	17%	28%	3%	1%	0%	53	208	3,92
4.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja	24%	26%	2%	1%	0%	53	234	4,41
5.	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja	13%	31%	6%	2%	1%	53	211	3,98
6.	Saya selalu antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	24%	26%	2%	1%	0%	53	236	4,45
7.	Saya puas jika pekerjaan dapat selesai tepat waktu	24%	26%	2%	1%	0%	53	238	4,49
8.	Saya puas bila hasil pekerjaan dinilai baik oleh pimpinan	20%	18%	14%	1%	0%	53	215	4,05

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai semangat kerja karyawan, bahwa Saya tidak pernah absen dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju 2 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu datang lebih awal, jawaban responden yang jawaban sangat setuju 21 orang, menjawab setuju sebanyak 28 orang, menjawab kurang setuju 3 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai semangat kerja, bahwa rekan kerja tidak bisa diajak kerja sama. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 17 orang, menjawab setuju sebanyak 28 orang, menjawab kurang setuju 7 orang dan jawaban responden tidak setuju 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya menjalin hubungan yang harmonis, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, kurang setuju 2 orang, tidak setuju 1 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai semangat kerja saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 13 orang, menjawab setuju sebanyak 31 orang, menjawab kurang setuju 6 orang, tidak setuju 2 orang, sangat tidak setuju 1 orang. Jawaban responden terhadap saya selalu antusias dalam menyelesaikan pekerjaan,

rata- rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, kurang setuju 2 Orang dan tidak setuju 1 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa jumlah kinerja saya memenuhi standar dilapangan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 47 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju 9 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan jumlah kinerja saya memenuhi standar dilapangan, rata- rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan semangat kerja, bahwa saya puas jika pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 24 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, menjawab kurang setuju 2 orang dan tidak setuju 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya puas bila hasil pekerjaan dinilai baik oleh pimpinan, rata- rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, menjawab setuju sebanyak 18 orang, kurang setuju 14 orang, tidak setuju 1 orang.

D. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan

nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jadi $df = 53 - 2 = 51$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2706. tabel yang menunjukkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel:

1) Hasil Uji Validitas Kompensasi

Tabel IV.8
Hasil uji validitas variabel Kompensasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,439	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2706$.	Valid
2	0,725		Valid
3	0,122		Tidak Valid
4	0,792		Valid
5	0,504		Valid
6	0,304		Valid
7	0,587		Valid
8	0,555		Valid
9	0,810		Valid
10	0,792		Valid

Sumber: Hasil SPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji validitas variabel kompensasi pada tabel IV.8 di atas dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan antara lain 1,2,4,5,6,7,8,9 dan 10 adalah pernyataan yang valid. Sedangkan 1 item pernyataan tidak valid yaitu pada item pernyataan 3. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 53$ adalah 0,2706. Untuk mendapatkan hasil data dalam pengujian regresi linear berganda, maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data. Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi setelah di eliminasi:

Tabel IV.9
Hasil uji validitas variabel Kompensasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,453	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2706$.	Valid
2	0,750		Valid
4	0,832		Valid
5	0,486		Valid
6	0,305		Valid
7	0,580		Valid
8	0,529		Valid
9	0,843		Valid
10	0,832		Valid

Sumber: Hasil SPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji validitas variabel kompensasi pada tabel IV.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 53$ adalah 0,2706. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Motivasi

Tabel IV.10
Hasil uji validitas variabel Motivasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,629	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2706$.	Valid
2	0,415		Valid
3	0,753		Valid
4	0,643		Valid
5	0,480		Valid
6	0,500		Valid
7	0,314		Valid
8	0,578		Valid
9	0,314		Valid

Sumber: Hasil SPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji validitas variabel motivasi pada tabel IV.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 53$ adalah 0,2706. Maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel IV.11
Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,287	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2706$.	Valid
2	0,748		Valid
3	0,215		Tidak Valid
4	0,603		Valid
5	0,168		Tidak Valid
6	0,348		Valid
7	0,748		Valid
8	0,295		Valid
9	0,748		Valid
10	0,748		Valid

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja pada tabel IV.11 di atas dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan antara lain 1,2,4,6,7,8,9 dan 10 adalah pernyataan yang valid. Sedangkan 2 item pernyataan tidak valid yaitu pada item pernyataan 3 dan 5. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 53$ adalah 0,2706. Untuk mendapatkan hasil data dalam pengujian regresi linear berganda, maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data. Berikut adalah hasil uji validitas variabel lingkungan kerja setelah di eliminasi:

Tabel IV.12
Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,345	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2706$.	Valid
2	0,525		Valid
4	0,382		Valid
6	0,313		Valid
7	0,944		Valid
8	0,286		Valid
9	0,522		Valid
10	0,530		Valid

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja pada tabel IV.12 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 53$ adalah 0,2706. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Tabel IV.13
Hasil uji validitas variabel Semangat Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,888	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Pada taraf signifikansi 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2706$.	Valid
2	0,665		Valid
3	0,695		Valid
4	0,888		Valid
5	0,435		Valid
6	0,888		Valid
7	0,767		Valid
8	0,660		Valid

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji validitas variabel semangat kerja pada tabel IV.13 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 53$ adalah

0,2706. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel semangat kerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kesenjangan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk mengetahui apakah instrument reliabel atau tidak, dengan menggunakan *cronbach alpha* > 0,60.

Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel IV.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
1	Variabel Kompensasi	0,790	0,60
2	Variabel Motivasi	0,651	0,60
3	Variabel Lingkungan Kerja	0,748	0,60
4	Variabel Semangat Kerja	0,867	0,60

Sumber: Hasil SPSS versi 24 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel IV.12 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach alpha* 0,790 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

Sehingga untuk variabel motivasi nilai *cronbach alpha* 0,651 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Dan untuk

variabellingkungan kerja nilai *cronbach alpha* $0,748 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabellingkungan kerjadinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Kemudian untuk variabel semangat kerja nilai *cronbach alpha* $0,867 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabelsemangat kerjadinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2. Asumsi Dasar

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81409043
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.059
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* adalah 0,200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut bersifat normal, sehingga data dalam peneliti ini telah berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 atau signifikansi *deviation for linearity* lebih besar dari 0,05.

1) Variabel Kompensasi

Tabel IV.14
Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi

ANOVA Table			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	819.259	13	63.020	18.266	.011
		Linearity	741.449	1	741.449	214.909	.005
		Deviation from Linearity	77.810	12	6.484	1.879	.068
	Within Groups		134.552	39	3.450		
	Total		953.811	52			

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Berdasarkan hasil ujilinearitas variabel kompensasi pada tabel IV.14 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,068 ($0,068 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja terdapat hubungan linear.

2) Variabel Motivasi

Tabel IV.15
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi

ANOVA Table	
-------------	--

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja* Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	661.096	11	60.100	8.418	.020
		Linearity	561.180	1	561.180	78.603	.003
		Deviation from Linearity	99.916	10	9.992	1.400	.215
	Within Groups		292.715	41	7.139		
	Total		953.811	52			

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji linearitas variabel motivasi terhadap semangat kerjapada tabel IV.15 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,215 ($0,215 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel semangat kerja terdapat hubungan yang linear.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV.16
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	310.654	12	25.888	1.610	.128
		Linearity	119.698	1	119.698	7.444	.009
		Deviation from Linearity	190.956	11	17.360	1.080	.401
	Within Groups		643.157	40	16.079		
	Total		953.811	52			

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji linearitas variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada tabel IV.16 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,401 ($0,401 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan

kerja dengan variabel semangat kerja terdapat hubungan yang linear.

3. Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil multikolinieritas untuk variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plntation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut:

Tabel IV.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.999	3.034		-1.318	.194		
	Kompensasi	.666	.103	.624	6.451	.000	.392	2.554
	Motivasi	.561	.167	.437	3.364	.002	.217	4.603
	Lingkungan kerja	-.232	.119	-.182	-1.943	.058	.418	2.395

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil SPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel IV.17 diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi 0,392, variabel motivasi 0,217, dan variabel lingkungan kerja 0,418. Sedangkan nilai VIF variabel Kompensasi kerja 2,554, variabel motivasi 4,603, dan variabel lingkungan kerja 2,395. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Berdasarkan penilaian dari tabel diatas, dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil multikolinearitas untuk variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plntation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut:

Tabel IV.18
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations						
			Kompen sasi	Motiva si	Lingkun gan kerja	Unstand ardized Residual
Spearman's rho	Kompen sasi	Correlation Coefficient	1.000	.647**	.286*	-.184
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.038	.188
		N	53	53	53	53
	Motiv asi	Correlation Coefficient	.647**	1.000	.686**	-.043
		Sig. (2tailed)	.000	.	.000	.758
		N	53	53	53	53
	Lingkun gan kerja	Correlation Coefficient	.286*	.686**	1.000	.092
		Sig. (2-tailed)	.038	.000	.	.515
		N	53	53	53	53
	Unstand ardized Residual	Correlation Coefficient	-.184	-.043	-.092	1.000
		Sig. (2-tailed)	.188	.758	.515	.
		N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel IV.18 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi $0,188 > 0,05$, variabel motivasi $0,758 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja

0,515 > 0,05. Maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinanasi *Adjusted* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait.

Tabel IV.20
Hasil Uji Koefisien Determinanasi *Adjusted* (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.810	1.86880
a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel IV.20 diatas, dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,906$, maka terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,810 atau 81% variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberi kontribusi terhadap Semangat Kerjasebesar 81% dan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Parsial (t)

Berikut hasil analisis regresi pada uji t:

Tabel IV.21
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.999	3.034		-1.31	.194
	Kompensasi	.666	.103	.624	6.451	.000
	Motivasi	.561	.167	.437	3.364	.002
	Lingkungan kerja	.600	.185	.336	3.241	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil SPSS versi 24 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel IV.21 di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 6,451, dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $53 - 3 - 1 = 49$, hasil yang diperoleh adalah 1,676, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,451 > 1,676$) H_{a1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Hasil uji t variabel motivasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,364 > 1,676$), dengan demikian H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,241 > 1,676$), dengan demikian H_{a3} diterima. Maka

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation

c. Hasil Uji Simultan (F)

Berikut hasil uji analisis regresi pada uji F:

Tabel IV.22
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.683	3	260.894	74.703	.000 ^b
	Residual	171.128	49	3.492		
	Total	953.811	52			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingkungan kerja						

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Berdasarkan hasilujisimultan pada tabel IV.22 diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 74,703 dan untuk F_{tabel} diperoleh dari rumus $df1 = k-n$ dan $df2 = n-k$ atau $df1 = 4-1 = 3$ dan $df2 = 53- 4 = 49$, F_{tabel} yang diperoleh adalah 2,75, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,703 > 2,40$), maka H_{a4} diterima. Maka disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y). Berikut tabel analisis regresi linear berganda:

Tabel IV.19
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.999	3.034		-1.318	.194
	Kompensasi	.666	.103	.624	6.451	.000
	Motivasi	.561	.167	.437	3.364	.002
	Lingkungan kerja	.600	.185	.336	3.241	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: HasilSPSS versi 24(data diolah)

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada tabel IV.19 diatas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$SK = - 3.999 + 0,666 K + 0,561 M + 0,600 L$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai kostanta adalah sebesar -3.999, menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja diasumsikan 0 maka Semangat Kerja karyawan nilainya -3.999.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi kerja bernilai positif, yaitu 0,666. Artinya, jika variabel kompensasi kerja naik 1 satuan maka Semangat Kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,666 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,561. Artinya, jika variabel motivasi kerja naik 1 satuan maka Semangat Kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,561 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,600. Artinya, jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka Semangat Kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, diolah dengan menggunakan program computer SPSS versi 24 di lihat dari analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$SK = - 3,999 + 0,666 K + 0,561 M + 0,600 L + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai kostanta adalah sebesar -3.999, menyatakan bahwa jika variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja diasumsikan 0 maka Semangat Kerja karyawan nilainya -3.999. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, yaitu 0,666. Artinya, jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,666 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif, yaitu 0,561. Artinya, jika variabel motivasi naik 1 satuan maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,561 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,600. Artinya, jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka semangat kerja

karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kemampuan variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberi kontribusi terhadap Semangat Kerja sebesar 81% dan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi ialah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation dilihat dari uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,451 > 1,676$). Hal ini berarti H_{a1} diterima, artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Hasil pengujian hipotesis hasil terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Yang berarti apabila kompensasi semakin tinggi maka semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation akan meningkat dan sebaliknya, jika kompensasi karyawan rendah maka semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini relevandengan hasil penelitian sebelumnya oleh Putu Noviyanti (2015) menyatakan bahwasemangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan lingkungan kerja.kompensasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 6,017%. Selain itupenelitian ini juga relevan dengan penelitianyang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani, Dkk (2019) yang berisi kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat tentang kompensasi bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor naik turunnya semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation berdasarkan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.364 > 1,676$). Hal ini berarti H_{a2} diterima, artinya secara parsial variable motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Yang berarti apabila motivasi semakin tinggi maka semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation akan meningkat dan sebaliknya, jika tingkat motivasi karyawan rendah maka semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Putu Ari Artama (2015) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar dipengaruhi oleh faktor organisasi itu sendiri, kepemimpinan, hubungan manusiawi, sifat pekerjaan, motivasi, lingkungan fisik tempat kerja, kerjasama, kepuasan dan disiplin kerja. Motivasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 8,450%. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani, Dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, pemberian motivasi kerja yang baik oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation berdasarkan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.241 > 1,676$). Hal ini berarti H_3 diterima, artinya secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation.

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan di PT. Bakrie Pasaman Plantation akan meningkat dan sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kurang baik maka semangat yang dimiliki karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Awaluddin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada Toko Elektronik Tiara dan Star Kitchen

Palu. Di lihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,429 > 2,042$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Ahmad Aljufri (2019) menyatakan pula bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan dalam pengelolaan SDM, dan SDM yang dikelola dengan baik akan meningkatkan tingkat produktivitas semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, Hasil uji F menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation yang dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,703 > 2,40$).

Adapun nilai R^2 adalah sebesar 0,810 atau 81% variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberi kontribusi terhadap Semangat Kerja sebesar 81% dan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya untuk mendapatkan hasil yang sempurna dalam suatu penelitian sangat sulit untuk dicapai, karena dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat keterbatasan, namun peneliti berusaha agar keterbatasan ini tidak sampai mengurangi makna dari hasil penelitian yang telah diperoleh

Keterbatasan yang dihadapi peneliti selama pelaksanaan penelitian dan menyusun skripsi ini adalah keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang, keterbatasan waktu, tenaga serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut. Dalam penyebaran angket penulis tidak mengetahui tentang kejujuran responden dan memberikan jawaban setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi tingkat validitas dan tingkat reliabilitas data yang di dapatkan.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna yang terdapat dalam penelitian ini dan akhirnya dengan segala upaya, kerja keras yang dilakukan dan juga bantuan semua pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat dengan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,451 > 1,676$) H_{01} ditolak H_{a1} diterima.
2. Secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai berdasarkan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,364 > 1,676$) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai berdasarkan uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,241 > 1,676$) H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

4. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,703 > 2,40$) H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas makasaran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Pihak IAIN Padangsidimpuan

Peneliti ini dihadapkan dapat menjadi referensi tambahan terutama bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja, selain dari kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti ini bisa digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan peneliti ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

3. Kepada perusahaan

Disarankan diharapkan memberi bahan masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaludin dkk “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara dan Star Kitchen Palu,” *Jurnal Sinar Manajemen*, 2019.
- Ahmad Aljufri “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong ,” *Jurnal Trend*, 2016.
- Agus Iranto. *Statistik, Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Ahmad Tohardi. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2002.
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Andi Supangat, *Statistic: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Non Parametrik*, Jakarta: Kencana 2008
- Andi Tarlis. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa,” 2 Oktober 2017.
- Billi Renaldo Potale, Viktor Lengkong, and Silcyljeova Moniharapon,” *Pengaruh Peruses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo The Influence Of The Rekrutmen Proccess For And Selection Of The Ferformance Of Employees At PT. Bank Sulutgo*”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No 4 (Juni 2016)
- Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahannya*. Bandung: PT Al-Ma’arif, 1987.
- Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS 22: Pengelolaan Data Terpadiksi*, Yogyakarta: CV. Andi Offeset 2014.
- Beni Ahmad Saebani. *Kepemimpinan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.

Edy Susanto dan I.G.A Dewi Adnyani. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud,” 2012.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009.

Nina Sevnita, Karyawan, Wawancara di PT. Bakrie Pasaman Plantation, Selasa, 18 Maret 2020.

Hasibuan Melayu. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

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

Ismail Solihin. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 20014.

Khoirul. Karyawan Kantor PT. Bakrie Pasaman Plantation, 18 Maret 2020.

Luh Putu Octaviani “Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja ,” *Jurnal Manajemen*, 2019.

Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

———. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi Cetakan Kelima Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Nana Herdian Abdurrahman. *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

Putu Ari Artama “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak ,” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 2015.

Putu Noviyanti “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014 ,” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 2015.

Sedarmayanti. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju, 2000.

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

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Suharsimi Harikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

———. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Suwanto & Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Syafrizal Helmi Situmorang. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Pers, 2008.

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004.

Widiantara, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru,” *Jurnal Jom FEKON*, 2015.

Lampiran 1**CURICULUM VITAE
(DAFTAR RIWAYAT HIDUP)****DATA PRIBADI**

Nama : SARTIKA ERIANTI
Nim : 1640200245
Tempat/ tanggal lahir : Aek Nabirong, 13 Januari 1997
Jeniskelamin : Perempuan
Alamat : Desa Aek Nabirong, Silaping Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
Agama : Islam
Anak ke : 4 dari 7 bersaudara
No. Handphone : 0822-7148-2867

DAFTAR ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Alm. Wisar Lubis
Nama Ibu : Arna Nasution
Pekerjaan : Petani
Alamat : Desa Aek Nabirong, Silaping Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2004-2010 : SDN 16 Koto Balingka
Tahun 2010-2013 : SMPN 03 Koto Balingka
Tahun 2013-2016 : MA Swasta Islamiyah Batahan
Tahun 2016-2021 : IAIN PadangSidimpuan

LEMBAR VALIDASI ANGKET KOMPENSASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Keragaman Produk	1,2			
Kualitas	3,4			
Merek	5,6			
Desain	7,8			

Catatan:

.....

Padangsidempuan, 2020

Validator

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LEMBAR VALIDASI ANGKET MOTIVASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Terjangkau oleh daya beli atau kemampuan	1,2			
Diskon	3,4			
Potongan harga	5,6			

Catatan:

.....

Padangsidempuan, 2020
 Validator

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LEMBAR VALIDASI ANGKET LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Lokasi penyaluran	1,2			
Ketersediaan produk	3,4			
Distribusi pesaing	5,6			

Catatan:

.....

Padangsidempuan, 2020
 Validator

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LEMBAR VALIDASI ANGKET SEMANGAT KERJA

PETUNJUK:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Mengetahui dari mulut ke mulut	1,2			
Mengetahui sendiri	3,4			
Tenaga pemasaran	5,6,7			

Catatan:

.....

Padangsidempuan, 2020

Validator

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LAMPIRAN 2**SURAT VALIDASI ANGGKET**

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aliman Syahuri Zein, M.E.I

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Yang disusun oleh:

Nama : Sartika Erlianti

NIM : 16 402 00245

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 2020

Aliman Syahuri Zein, M.E.I

LEMBAR KUESIONER

Kata pengantar

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr. Responden

Di tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. responden untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu/sdr. Responden merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu/sdr. Responden tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul pengaruh marketing mix terhadap volume penjualan pada UD. Cinta Rasa di Desa Sidadi Kecamatan Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.

Demikian, kepada bapak/ibu/sdr yang telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan saya, saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang (\surd) pada salah satu alternative jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur : Dibawah 20 tahun 20-25 tahun
 Diatas 25-30 tahun Diatas 30 tahun

Pendidikan : SD SMP SMA
Sarjana

Pekerjaan : Pegawai Negeri Pelajar/Mahasiswa
 Wirausaha Lain-Lain

Alamat :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan checklist (√) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pertanyaan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. SS (Sangat setuju) : nilai skor 5
 - b. S (Setuju) : nilai skor 4
 - c. KS (Kurang Setuju) : nilai skor 3
 - d. TS (Tidak Setuju) : nilai skor 2
 - e. STS (Sangat Tidak Setuju) : nilai skor 1

C. Daftar Pertanyaan Kuesioner**Variabel Produk (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	UD. Cinta Rasa menyediakan produk yang beragam					
2.	UD. Cinta Rasa memiliki produk yang menarik					
3.	Produk dari UD. CINTA RASA dijamin kebersihannya					
4.	Produk dari UD. Cinta Rasa terjamin tahan lama					
5.	Merek dari produk UD. Cinta Rasa mudah diingat oleh pelanggan					
6.	Merek dari produk UD. Cinta Rasa mudah dikenali oleh pelanggan					
7.	Kemasan produk dari UD. Cinta Rasa menarik					
8.	Produk dari UD. Cinta Rasa rapi disusun rapi					

Variabel Harga (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Harga produk UD. Cinta Rasa sesuai dengan ekonomi masyarakat menengah ke bawah					
2.	Harga produk UD. Cinta Rasa lebih murah					
3.	UD. Cinta Rasa memberikan harga diskon kepada pelanggan yang lama					
4.	UD. Cinta Rasa memberikan hadiah menarik					

5.	UD. Cinta Rasa memberikan potongan harga saat membeli dalam jumlah yang banyak					
6.	UD. Cinta Rasa memberikan potongan harga saat hari besar					

Variabel Saluran Distribusi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Wilayah pemasaran UD. Cinta Rasa sudah luas					
2.	Pemasaran yang dilakukan bukan hanya di daerah setempat saja					
3.	Produk kerupuk UD. Cinta Rasa selalu ada					
4.	Aneka jenis kerupuk UD. Cinta Rasa selalu lengkap					
5.	Produk kerupuk dari pesaing di warung pelanggan					
6.	Penyaluran kerupuk UD. Cinta Rasa berbeda dengan pesaing					

Variabel Promosi (X4)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengetahui produk kerupuk UD. Cinta Rasa dari tetangga					
2.	Saya mengetahui produk kerupuk UD. Cinta Rasa dari oranglain					
3.	Saya mencari tahu tentang produk kerupuk					
4.	Mengetahui sendiri produk UD. Cinta Rasa					
5.	Saya mengetahui produk dari tenaga penjualan langsung					
6.	Tenaga penjualan UD. Cinta Rasa mempromosikan produk kepada konsumen					
7.	Tenaga penjualan terampil dalam mempromosikan produk					

Variabel Volume Penjualan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya potongan harga menyebabkan pelanggan lebih banyak membeli produk					

2.	Mendapatkan potongan harga bagi pelanggan yang sudah lama					
3.	Karyawan UD. Cinta Rasa bersifat santun kepada konsumen sehingga konsumen lebih tertarik membeli produk					
4.	Karyawan UD. Cinta Rasa ramah dalam memasarkan kerupuk sehingga menarik orang untuk membeli					
5.	UD. Cinta Rasa mampu memproduksi kerupuk sesuai selera pasar					
6.	Menurut saya UD. Cinta Rasa mampu memproduksi kerupuk sesuai dengan permintaan pelanggan					

Batang Angkola ,.....2019
 Responden

.....

.....

Nomor Responden	Nomor Item Pertanyaan										Total X1
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
7	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	45
8	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37
9	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35
10	1	1	5	2	4	4	4	4	2	2	29
11	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	41
12	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	39
13	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	39
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
16	4	2	5	3	3	4	4	4	3	3	35
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
19	3	2	3	3	1	5	3	1	3	3	27
20	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	40
21	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	38
22	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	40
23	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	42
24	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
25	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	45
26	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
27	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	44
28	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	38
29	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	39
30	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	44
31	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	45
32	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	43
33	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41
34	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	43
35	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
36	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
37	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	43
38	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	41

39	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	41
40	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	44
41	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	44
42	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
44	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
45	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
46	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	43
47	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	40
48	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42
49	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	41
50	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43
51	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
53	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41

Nomor Responden	Nomor Item Pertanyaan									Total X2
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	
1	4	4	5	5	4	3	5	4	5	39
2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	41
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35
5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
7	5	4	3	5	3	3	4	4	4	35
8	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
9	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
10	2	4	4	2	4	4	5	2	5	32
11	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
12	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
13	4	2	3	4	4	4	5	3	5	34
14	4	5	4	4	3	4	4	3	4	35
15	4	2	4	4	4	3	4	3	4	32
16	3	4	3	3	3	3	5	4	5	33
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
18	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41
19	3	4	1	3	3	1	3	3	3	24
20	5	5	4	5	4	3	3	4	3	36
21	4	5	5	4	4	3	4	5	4	38
22	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
23	5	5	5	5	4	5	3	4	3	39
24	5	4	4	5	5	3	4	4	4	38
25	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
26	4	4	4	4	4	3	3	5	3	34
27	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
28	5	4	4	5	4	3	3	5	3	36
29	4	4	5	4	5	3	4	5	4	38
30	5	4	5	5	5	3	3	5	3	38
31	5	5	4	5	4	3	5	5	5	41
32	5	5	5	5	5	5	3	5	3	41
33	4	4	5	4	4	3	5	4	5	38
34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
35	4	4	5	4	4	3	4	5	4	37
36	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40
37	4	4	4	4	5	4	3	5	3	36
38	5	4	4	5	5	3	3	5	3	37
39	4	4	5	4	5	3	4	4	4	37

40	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
41	5	5	3	5	4	3	4	5	4	38
42	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
43	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
44	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
45	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
47	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
48	4	5	4	4	4	5	3	5	3	37
49	4	3	4	4	5	4	5	4	5	38
50	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
51	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
52	5	5	5	5	4	4	3	4	3	38
53	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36

Nomor Responden	Nomor Item Pertanyaan										Total X3
	x3.1	x2.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	
1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
2	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	38
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
7	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	40
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
9	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
10	3	5	4	4	4	4	5	2	5	5	41
11	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	36
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
13	4	5	2	3	4	4	5	4	5	5	41
14	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
16	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	41
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
18	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
19	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	29
20	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	38
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
23	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	40
24	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41
25	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
26	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	38
27	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
28	5	3	4	4	5	4	3	5	3	3	39
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
30	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	39
31	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
32	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	41
33	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
35	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
36	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
37	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	38
38	3	3	4	4	5	5	3	5	3	3	38
39	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43

40	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	42
41	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	42
42	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
43	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
44	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
46	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
48	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	38
49	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	45
50	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
51	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
52	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	40
53	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	38

Nomor Responden	Nomor Item Pertanyaan								Total y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	5	5	5	2	5	5	5	37
2	5	5	5	5	2	5	5	5	37
3	5	4	4	5	4	5	5	4	36
4	4	5	4	4	3	4	5	3	32
5	4	4	4	4	4	4	3	3	30
6	4	4	4	4	4	4	3	3	30
7	5	5	3	5	5	5	5	3	36
8	4	4	4	4	3	4	4	3	30
9	4	4	3	4	4	4	4	3	30
10	2	2	2	2	4	2	2	2	18
11	4	5	4	4	3	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	3	3	4	4	4	3	3	28
15	4	3	3	4	4	4	3	3	28
16	3	4	3	3	3	3	3	4	26
17	4	3	4	4	4	4	3	4	30
18	5	5	4	5	5	5	4	4	37
19	3	4	2	3	1	3	1	3	20
20	5	5	5	5	4	5	5	5	39
21	4	5	4	4	4	4	4	5	34
22	4	4	5	4	4	4	4	3	32
23	5	4	4	5	5	5	4	5	37
24	5	5	5	5	4	5	4	4	37
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39
26	4	4	4	4	3	4	4	3	30
27	5	4	4	5	5	5	4	4	36
28	5	5	4	5	4	5	3	5	36
29	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	5	4	4	5	4	5	4	5	36
31	5	5	4	5	5	5	4	5	38
32	5	4	3	5	4	5	4	5	35
33	4	4	5	4	4	4	4	4	33
34	5	5	4	5	4	5	4	4	36
35	4	4	5	4	5	4	4	5	35
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
37	4	5	5	4	4	4	4	5	35
38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	4	4	4	4	5	4	5	4	34

40	5	5	5	5	4	5	5	3	37
41	5	4	4	5	5	5	5	4	37
42	5	4	4	5	4	5	5	4	36
43	5	4	5	5	5	5	4	3	36
44	4	4	4	4	5	4	5	4	34
45	4	5	4	4	5	4	4	5	35
46	5	5	5	5	4	5	4	5	38
47	4	4	4	4	4	4	3	4	31
48	4	4	5	4	5	4	4	4	34
49	4	5	5	4	4	4	4	4	34
50	5	4	5	5	5	5	4	5	38
51	5	5	5	5	4	5	5	4	38
52	5	4	4	5	4	5	4	5	36
53	4	5	4	4	4	4	5	5	35

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2421	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

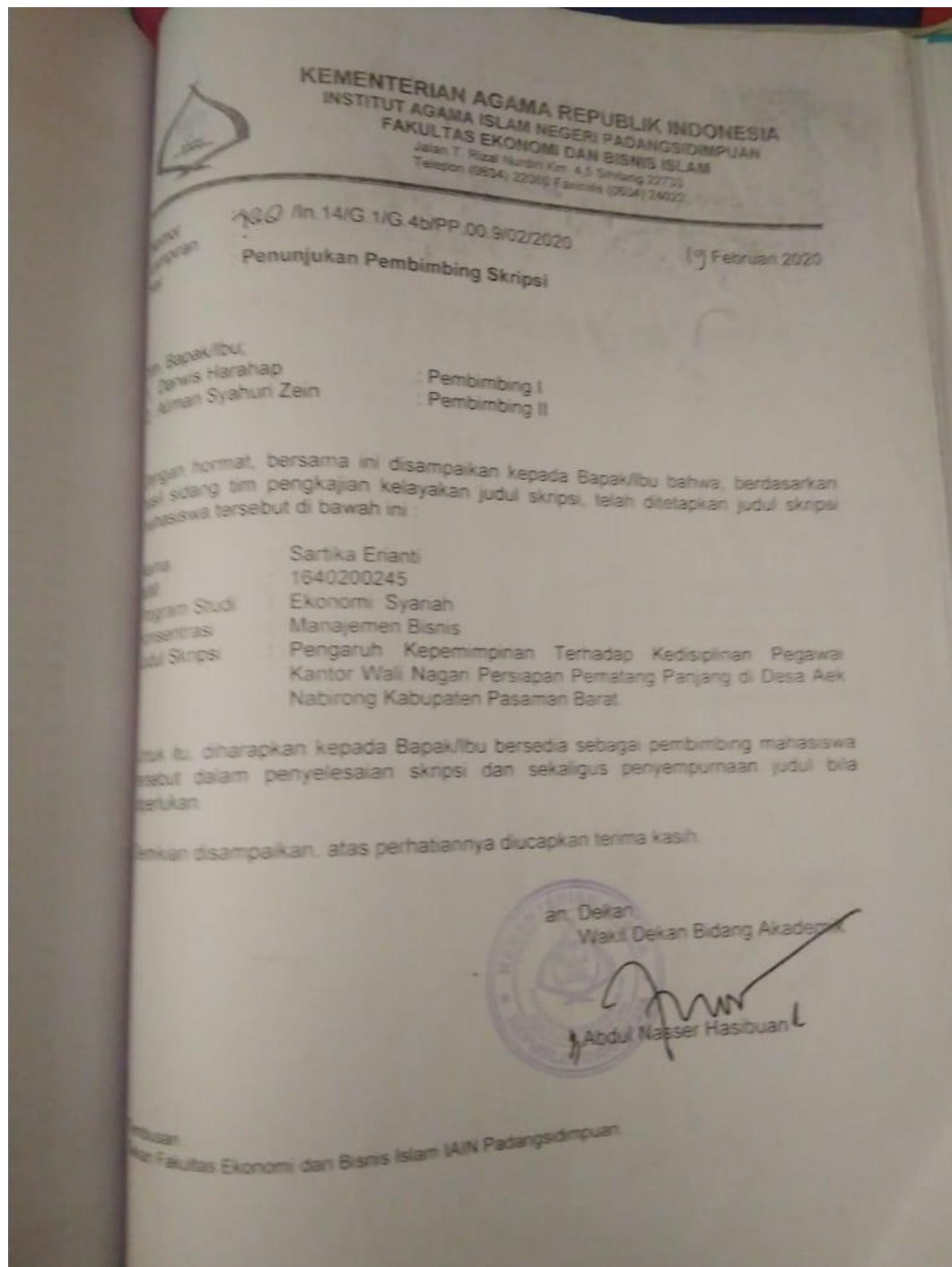
Tiik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

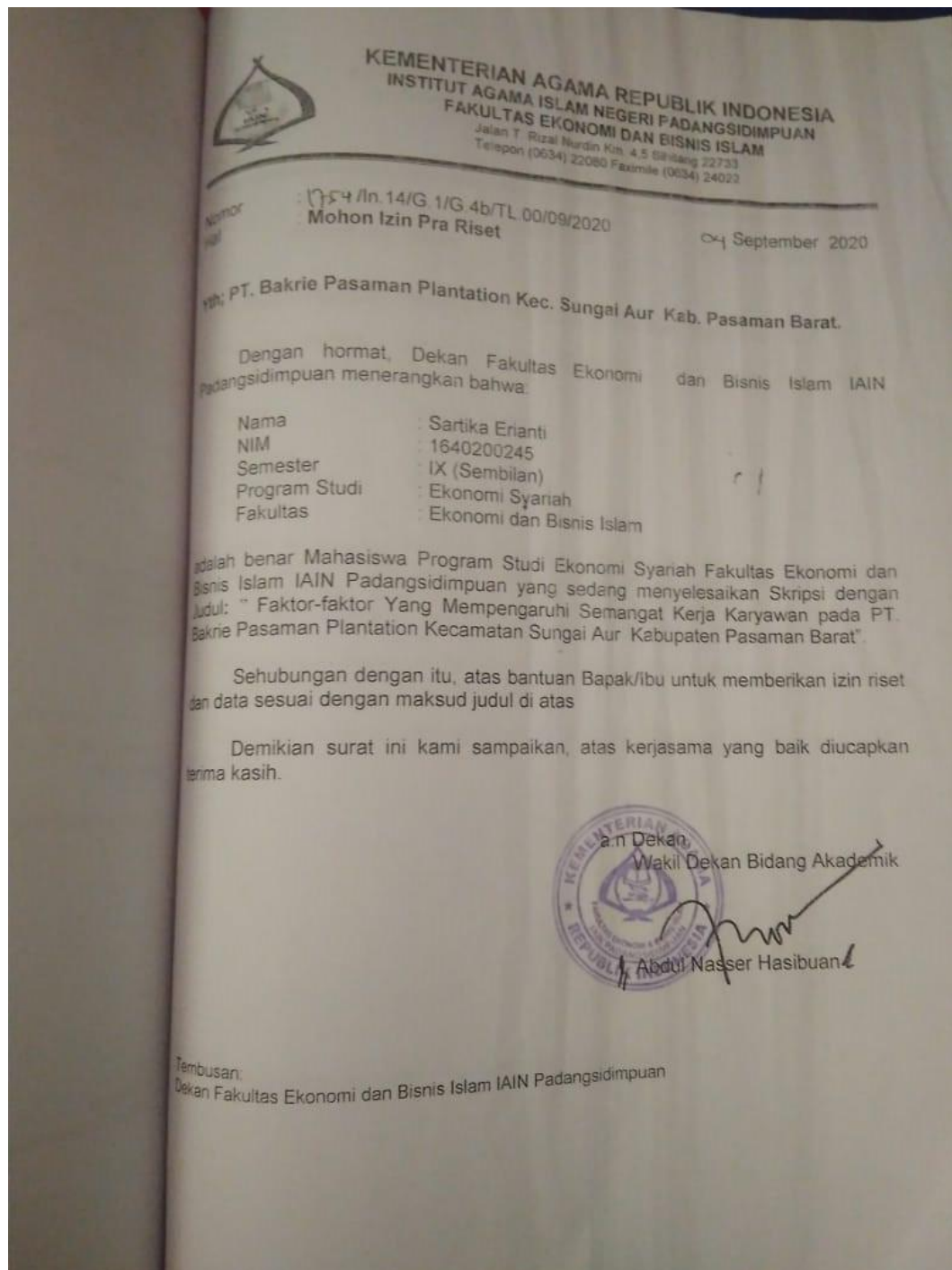
df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.69289	2.01304	2.42080	2.70119	3.30127
42	0.68038	1.30234	1.69190	2.01300	2.41947	2.69937	3.29935
43	0.68024	1.30155	1.69107	2.01300	2.41825	2.69751	3.29749
44	0.68011	1.30106	1.69023	2.01307	2.41710	2.69578	3.29567
45	0.67998	1.30085	1.68943	2.01410	2.41610	2.69428	3.29407
46	0.67986	1.30023	1.68866	2.01290	2.41512	2.69289	3.29248
47	0.67975	1.29982	1.68793	2.01174	2.41419	2.69161	3.29101
48	0.67964	1.29944	1.68722	2.01063	2.41330	2.69035	3.28957
49	0.67953	1.29907	1.68655	2.00958	2.41245	2.68910	3.28815
50	0.67943	1.29871	1.68591	2.00858	2.41162	2.68787	3.28675
51	0.67933	1.29837	1.68528	2.00763	2.41081	2.68665	3.28537
52	0.67924	1.29805	1.68468	2.00673	2.41002	2.68545	3.28401
53	0.67915	1.29773	1.68412	2.00587	2.40925	2.68427	3.28267
54	0.67906	1.29743	1.68358	2.00506	2.40850	2.68311	3.28135
55	0.67898	1.29713	1.68305	2.00430	2.40776	2.68197	3.28005
56	0.67890	1.29685	1.68252	2.00359	2.40704	2.68085	3.27877
57	0.67882	1.29658	1.68203	2.00292	2.40633	2.67975	3.27751
58	0.67874	1.29632	1.68155	2.00229	2.40563	2.67867	3.27627
59	0.67867	1.29607	1.68109	2.00170	2.40494	2.67761	3.27505
60	0.67860	1.29582	1.68065	2.00115	2.40426	2.67657	3.27385
61	0.67853	1.29558	1.68022	1.99962	2.40360	2.67554	3.27267
62	0.67847	1.29536	1.67980	1.99911	2.40295	2.67452	3.27151
63	0.67840	1.29513	1.67940	1.99862	2.40231	2.67351	3.27037
64	0.67834	1.29492	1.67901	1.99815	2.40168	2.67251	3.26925
65	0.67828	1.29471	1.67864	1.99770	2.40106	2.67152	3.26815
66	0.67823	1.29451	1.67827	1.99726	2.40045	2.67054	3.26707
67	0.67817	1.29432	1.67792	1.99683	2.40000	2.66957	3.26601
68	0.67811	1.29413	1.67757	1.99641	2.39955	2.66861	3.26497
69	0.67806	1.29394	1.67724	1.99600	2.39910	2.66766	3.26395
70	0.67801	1.29376	1.67691	1.99560	2.39865	2.66671	3.26295
71	0.67796	1.29359	1.67659	1.99520	2.39820	2.66577	3.26197
72	0.67791	1.29342	1.67629	1.99480	2.39775	2.66483	3.26101
73	0.67787	1.29326	1.67600	1.99440	2.39730	2.66390	3.26007
74	0.67782	1.29310	1.67571	1.99400	2.39685	2.66297	3.25915
75	0.67778	1.29294	1.67543	1.99360	2.39640	2.66205	3.25825
76	0.67773	1.29279	1.67515	1.99320	2.39595	2.66113	3.25735
77	0.67769	1.29264	1.67488	1.99280	2.39550	2.66021	3.25647
78	0.67765	1.29250	1.67462	1.99240	2.39505	2.65930	3.25560
79	0.67761	1.29236	1.67437	1.99200	2.39460	2.65839	3.25475
80	0.67757	1.29222	1.67412	1.99160	2.39415	2.65749	3.25391

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.87	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : 2093 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/09/2020
 Hal : **Mohon Izin Riset**

24 September 2020

Untuk: **PT. Bakrie Pasaman Plantation Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.**

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Sartika Erianti
NIM	: 1640200245
Semester	: IX (Sembilan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



a.n Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

PT. BAKRIE PASAMAN PLANTATIONS



Nomor : 095 /QHSE – IAIN/X/2020
Kepada : Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Padang Sidempuan
Dari : QHSE Head
Tanggal : 03 Oktober 2020
Hal : Balasan Permohonan Izin Riset

Dengan hormat,

Menanggapi surat Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padang Sidempuan No. 2093/In.14/G.1/G.4b/TL.00/ 0/020 tanggal 24 September 2020 perihal Permohonan Pengambilan Data. Kami dari PT. Bakrie Pasaman Plantations pada prinsipnya bersedia memberikan izin untuk melakukan Riset Pengambilan Data sesuai SOP yang berlaku di PT. Bakrie Pasaman Plantations.

Nama : Sartika Erianti
Nim : 1640200245
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. BAKRIE PASAMAN PLANTATIONS

Rozi Afriarto
QHSE Head

Cc : File

PT. Bakrie Pasaman Plantations
Komplek Harmoni Epicentrum
Bakrie Tower 19th - 19th Floor
D. HR. Raffles Hotel
Jakarta 12960 - Indonesia
Telp. +62-21 2994 1286-87.

Office :
Jl. Jakarta VII, Simpang Anson
Arisan, Ulu Karang Padang
Sumatra Barat 25131, Indonesia
Tel. +62 751 4494 33, 4444 23



Keterangan: Observasi awal dengan ibu Nina Sevrita (sekretaris)



Keterangan: pembagian dan penisian kuesioner kepada responden



Keterangan: pembagian dan penisian kuesioner kepada reponden



Keterangan: pembagian dan penisian kuesioner kepada reponden



Keterangan: pembagian dan penisian kuesioner kepada reponden