



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
KARET PADA PT GLENMORE**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, AND
DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE TOWARD EMPLOYEE ENTHUSIASM
ON THE RUBBER PROCESSING AT PT. GLENMORE*

SKRIPSI

Oleh:

Saulia Safitri

NIM. 150810201018

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
KARET PADAPT GLENMORE**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, AND
DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE TOWARD EMPLOYEE ENTHUSIASM
ON THE RUBBER PROCESSING DEPARTMENT AT PT. GLENMORE*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Saulia Safitri

NIM. 150810201018

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Saulia Safitri
Nim : 150810201018
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet pada PT. Glenmore

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 24 September 2019

Yang menyatakan,

Saulia Safitri

NIM. 150810201018

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PENGOLAHAN KARET PADA PT.
GLENMORE

Nama Mahasiswa : Saulia Safitri

NIM : 150810201018

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 24 September 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.

NIP.196903291993032001

Drs. Agus Priyono, M.M.

NIP. 196010161987021001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KARET PADA PT. GLENMORE**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Saulia Safitri

Nim : 150810201018

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

17 Oktober 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana S.K. Tobing, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 19741212200012 2 001

Sekretaris : Wiji Utami, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 19740120 200012 2 001

Anggota : Kristian Suhartadi W.N., S.E., M.M. : (.....)

NIP.19860917201504 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Nur Qomariyah dan Bapak Imam Mukhadis yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Almamater jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS JEMBER yang saya banggakan.

MOTTO

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah, 6)

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbu oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri”

(ibu Kartini)

“Musuh yang paling berbahaya diatas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.”

(Andrew Jackson)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Karet pada PT. Glenmore; Saulia Safitri; 150810201018; 2019; 102 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Globalisasi dan inovasi teknologi mengubah cara pengolahan terhadap sumber daya manusia (SDM). Di dalam sebuah perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil tidak lepas dari keberadaan unsur dari sumber daya manusia. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. PT. Glenmore merupakan salah satu perkebunan swasta yang terletak di Desa Margomulyo, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Terdapat 4 komoditas yaitu kakao, kopi, cengkeh dan karet serta pabrik untuk mengelola karet dan kakao. Luas perkebunan PT. Glenmore adalah 1.006,851 hektar, dengan jumlah karyawan 584 orang. Tenaga kerja PT. Glenmore terdiri dari karyawan staf dan non staf. Tenaga staf terdiri atas Karyawan Bulanan Tetap (KBT), mandor besar, asisten tanaman, asisten administrasi keuangan dan umum, asisten teknik dan pengolahan, wakil manajer hingga posisi manajer. Tenaga non staf terdiri atas mandor, Karyawan Harian Tetap (KHT), Karyawan Harian Lepas (KHL) dan karyawan borongan. Salah satu komoditas yang cukup dominan di PT. Glenmore yaitu pengolahan karet. Dalam melaksanakan proses pengolahan karet PT. Glenmore mempekerjakan sebanyak 40 karyawan. Hal ini dikarenakan latek atau bahan baku yang didapat hanya sedikit karena banyaknya kayu yang lapuk dan adanya peremajaan tanaman penyebab sedikitnya latek yang didapat waktu penyadapan. Karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore meliputi berbagai bagian yaitu meliputi penyaringan dan pembekuan, penggilingan, pengasapan (pengeringan), sortasi, dan pengemasan. Masing-masing bagian dibagi 5-10 orang karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh ketiga variabel yaitu: Lingkungan Kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore yaitu 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan variabel bebas atau *independent variabel* yakni Lingkungan Kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan demokratis, variabel terikat atau *dependent variabel* yaitu semangat kerja. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore sebanyak 40 responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya yang terkait dengan penelitian yang tersedia pada PT. Glenmore.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Glenmore Banyuwangi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Glenmore Banyuwangi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Glenmore Banyuwangi.



SUMMARY

The Influence of Work Environment, Compensation, and Democratic Leadership Style Toward Employee Enthusiasm on The Rubber Processing at PT. Glenmore; Saulia Safitri; 150810201018; 2019; 102 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Globalization and technological innovation are changing the way management of human resources. In a company both large and small scale can't be separated from the existence of elements of human resources. In the face of globalization, the success or failure of a company depends on the ability of human resources in carrying out the tasks assigned by the company. PT. Glenmore is a private plantation located in Margomulyo, Glenmore, Banyuwangi. There are 4 commodities, namely cocoa, coffee, cloves and rubber as well as factories to manage rubber and cocoa. Plantation area of PT. Glenmore consists of staff and non staff employee. Staff consists of Monthly Permanent Employees, large foremen, plants assistants, financial and general administrative assistants, engineering and processing assistants, deputy managers to manager positions. Non staff consists of foremen, permanent daily employee, freelance employees and wholesale employees. One of the dominant commodities in PT. Glenmore namely rubber processing. In carrying out the rubber processing process PT. Glenmore employs as many as 40 employees. This is because the latex or raw materials obtained are only a little because of the amount of weathered wood and the rejuvenation of plants causing the least latex obtained when tapping. Employees of the rubber processing section at PT. Glenmore includes various parts which include screening and freezing, grinding, fumigation (drying), sorting, and packaging. Each division is divided by 5-10 employees.

The research variables are: Regarding the Work Environment, Compensation, and Leadership Style Associated with the Work Enthusiasm for Employees of the Rubber Processing Section at PT. Glenmore. The population in this study are companies that process rubber at PT. Glenmore. Data collection method is done by submitting a questionnaire to all employees of the rubber processing section at PT. Glenmore is 40 employees. The method of data analysis uses Multiple Linear Regression Analysis with the independent variables or independent variables namely the Work Environment, compensation, and the leadership style of coordination, the independent variable or the dependent variable ie work spirit. This research uses quantitative data and primary and secondary data sources. Primary data were obtained from interviews and questionnaires containing questionnaires to rubber processing employees at PT. More than 40 respondents. Secondary data obtained from documents and other information related to research available at PT. Glenmore.

Based on testing that has been done shows that the Work Environment has a positive and significant effect on the Employee Morale of PT Glenmore Banyuwangi. Based on testing that has been done shows that Compensation has a positive and significant effect on the Employee Morale of PT Glenmore Banyuwangi. Based on testing that has been done shows that the Democratic Leadership Style has a positive and significant effect on the Employee Morale of PT Glenmore Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet pada PT. Glenmore”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Agus Priyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini;
5. Ibu Dr. Diana S.K. Tobing, S.E., M.Si., Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., Bpk Kristian Suhartadi W.N., S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini;
6. Dosen pembimbing akademik, Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini;

7. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Nur Qomariyah dan Bapak Imam Mukhadis, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini;
8. Calon suamiku Moh Nur Ikhsanudin, terima kasih telah sabar, mendoakan serta memberi motivasi sehingga terselesaikan skripsi ini;
9. Sahabat-sahabatku selama perkuliahan ini terima kasih atas dorongan semangat, pengalaman dan kebersamaan selama ini;
10. Teman-teman FEB jurusan manajemen 2015 yang senasib dan seperjuangan terimakasih telah memberikan *support* selama proses penyelesaian skripsi ini;
11. Terimakasih kepada pimpinan serta karyawan bagian pengolahan karet PT. Glenmore atas segala bantuan hingga berakhirnya penelitian;
12. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 24 September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.2 Kompensasi.....	11
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	15
2.1.4 Semangat Kerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	28
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	28
2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	29
2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	29
BAB 3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.3 Jenis data dan Sumber Data	31

3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Identifikasi Variabel	32
3.6 Definisi Operasional Variabel	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel	34
3.8 Uji Instrumen	35
a. Uji Validitas	35
b. Uji Reabilitas.....	36
c. Uji Normalitas Data.....	36
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.10 Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Multikolinearitas	38
b. Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.11 Uji Hipotesis	38
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran objek penelitian.....	42
4.1.1 Profil PT Glenmore	42
4.1.2 Visi dan Misi PT Glenmore	43
4.1.3 Struktur Organisasi PT Glenmore	45
4.2 Deskripsi Statistik Penelitian	46
4.2.1 Deskripsi Statistik Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	49
4.3 Hasil Analisis Data	58
4.3.1 Hasil Uji Instrumen	58
4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.3.4 Hasil Uji Hipotesis	65
4.4 Pembahasan	66
4.4.1 Lingkungan Kerja Sangat Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	66
4.4.2 Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	69
4.4.3 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	71
4.5 Keterbatasan Penelitian	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79
DATA KUISIONER	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Absensi karyawan pada tahun 2018	6
2.1 Penelitian Terdahulu	26
3.1 Daftar jumlah karyawan perbagian pada proses pengolahan	30
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir	48
4.5 Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja	49
4.6 Jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X2)	51
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	54
4.8 Jawaban responden terhadap variabel semangat kerja (Y).....	56
4.9 Hasil Uji Validitas	59
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.11 Hasil Uji Normalitas	61
4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	62
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	64
4.15 Hasil Uji t	65

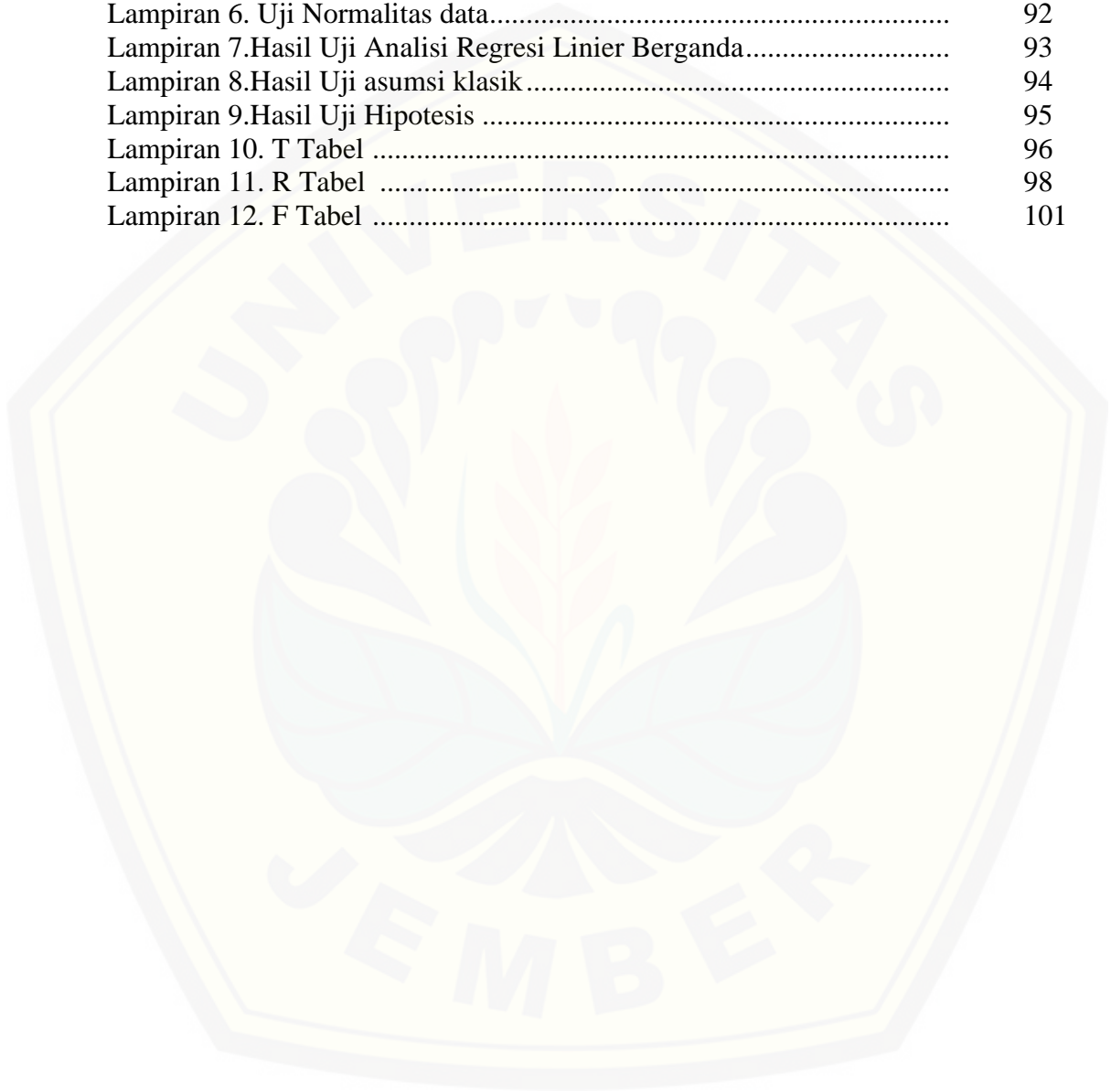
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Struktur Organisasi perkebunan PT Glenmore	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	79
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	80
Lampiran 3. Data Kuisisioner	83
Lampiran 4. Uji Validitas	86
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	90
Lampiran 6. Uji Normalitas data	92
Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	93
Lampiran 8. Hasil Uji asumsi klasik	94
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis	95
Lampiran 10. T Tabel	96
Lampiran 11. R Tabel	98
Lampiran 12. F Tabel	101



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan inovasi teknologi mengubah cara pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Di dalam sebuah perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil tidak lepas dari keberadaan unsur dari sumber daya manusia. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia dianggap salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda kehidupan sebuah perusahaan. Tanpa peran dari sumber daya manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi maka segala bentuk kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan seluruh aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimal, keuntungan ini akan tercapai apabila produktifitas kerja tinggi. Hal ini akan tercapai apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:94). Karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Semangat kerja akan mempengaruhi prestasi dan kecintaan terhadap pekerjaan dan kesadaran tanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, lebih cepat dalam melaksanakan tugasnya, kerusakan dapat dikurangi dan tingkat absensi dapat diperkecil.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan kerja yang baik, dan gaji atau pendapatan (Anoraga, 2001:74). Salah satu faktor yang

meningkatkan semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang layak. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen terkait dengan kondisi lingkungan kerja para karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat memicu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil kerja yang optimal, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti,2011:27). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan disuatu perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan merasa senang dan betah berada di lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Begitupun sebaliknya, apabila perusahaan kurang memberikan perhatian mengenai lingkungan kerja karyawan tersebut cenderung akan merasa bosan. Penelitian yang dilakukan Pangondian (2011), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang berkaitan dengan semangat kerja yaitukompensasi. Kompensasi yang ditawarkan perusahaan merupakan awal daya tarik karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Sikula, 2011:118). Pengertian ini berarti bahwa pada pemberian kompensasi yang seimbang atau sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan sebagai bentuk kontribusi kepada perusahaan sehingga penerapannya harus ada dasar yang logis dan rasional. Kompensasi penting bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan haruslah mampu memberikan kepuasan. Namun disisi lain kompensasi juga penting bagi perusahaan sebagai bentuk cerminan untuk mempertahankan karyawannya. Maka dari itu untuk menetapkan kompensasi perlu adanya perjanjian terlebih dahulu yang disetujui oleh kedua belah pihak dan saling menguntungkan. Tanpa adanya kompensasi berupa bonus, insentif, dan tunjangan maka hal ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian oleh Mega *et al.* (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain mengembangkan kebijakan kompensasi. Peran pemimpin sering dianggap faktor terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan, keberhasilan dan kegagalan organisasi biasanya dianggap mencerminkan keberhasilan dan kegagalan pemimpinnya dalam mengelola organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan pasti membutuhkan pemimpin yang mampu memotivasi dan mempengaruhi bawahannya. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat sehingga kinerja mereka akan baik. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai upaya mempengaruhi orang lain untuk ikut serta dalam menyukseskan tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki sifat, watak kepribadian yang unik dan berbeda-beda sehingga dalam operasionalnya pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin. Gaya kepemimpinan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi karyawan. Gaya kepemimpinan yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012: 170). Dengan metode gaya kepemimpinan yang tepat yang diterapkan pemimpin dapat berdampak pada perilaku karyawan dengan dedikasi terciptanya semangat kerja karyawan.

Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012:37). Kepemimpinan yang demokratis selalu menghargai karyawannya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:220) dalam proses pengambilan keputusan gaya kepemimpinan demokratis mengguakan *bottom up* (dari bawah keatas). Jadi bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat tetapi pemimpin yang akan tetap mengambil keputusan atas kesepakatan bersama. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat karyawan merasa dihargai karena pendapat mereka ditampung sehingga apabila terjadi masalah dalam perusahaan karyawan memberikan saran dan pendapat kemudian dirapatkan dan pemimpin akan mengambil keputusan atas kesepakatan bersama. Dengan demikian hubungan antara atasan dan bawahan akan menjadi erat dan harmonis. Penelitian yang dilakukan oleh oleh Riris dan kasmirudin

(2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

PT. Glenmore merupakan salah satu perkebunan swasta yang terletak di Desa Margomulyo, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Terdapat 4 komoditas yaitu kakao, kopi, cengkeh dan karet serta pabrik untuk mengelola karet dan kakao. Luas perkebunan PT. Glenmore adalah 1.006,851 hektar, dengan jumlah karyawan 584 orang. Tenaga kerja PT. Glenmore terdiri dari karyawan staf dan non staf. Tenaga staf terdiri atas Karyawan Bulanan Tetap (KBT), mandor besar, asisten tanaman, asisten administrasi keuangan dan umum, asisten teknik dan pengolahan, wakil manajer hingga posisi manajer. Tenaga non staf terdiri atas mandor, Karyawan Harian Tetap (KHT), Karyawan Harian Lepas (KHL) dan karyawan borongan. Salah satu komoditas yang cukup dominan di PT. Glenmore yaitu pengolahan karet. Dalam melaksanakan proses pengolahan karet PT. Glenmore mempekerjakan sebanyak 40 karyawan. Hal ini dikarenakan latek atau bahan baku yang didapat hanya sedikit karena banyaknya kayu yang lapuk dan adanya peremajaan tanaman penyebab sedikitnya latek yang didapat waktu penyadapan. Karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore meliputi berbagai bagian yaitu meliputi penyaringan dan pembekuan, penggilingan, pengasapan (pengeringan), sortasi, dan pengemasan. Masing-masing bagian dibagi 5-10 orang karyawan.

Dari segi lingkungan kerja fisik pabrik tempat pengolahan karet yang terletak di tengah-tengah area perkebunan tepatnya berdekatan dengan tanaman kakao dan tumbuh-tumbuhan hijau membuat suasana pabrik terlihat asri dan sejuk akan tetapi suara bising masih terdengar dari alat penggiling karet yang sangat keras dan hal ini bisa saja mengganggu aktivitas kerja karyawan. Menurut mandor pengawasan pengolahan karet alat penggiling karet masih memakai alat kuno yang digerakkan menggunakan turbin alat ini sudah dipakai dari sekitar tahun 1925. an jadi alat penggiling sering mengalami kerusakan dan pihak pabrik perkebunan hanya memperbaiki saja dan tidak mengganti dengan alat penggiling yang lebih modern. Dalam kegiatan pengepakan atau pengemasan karet, PT. Glenmore hanya mengandalkan tenaga manual dari karyawan tanpa bantuan dari

alat atau mesin yang sudah canggih. Berat pengemasan karet ditentukan seberat 80 kg/kemasan. Jadi pada proses pengemasan tidak bisa dilakukan hanya dengan satu orang karyawan melainkan 3-4orang setiap satu pengepakan hal ini menjadi tidak efektif pada proses pengemasan atau pengepakan yang tidak menggunakan mesin yg lebih modern. Penerangan yang ada di ruangan proses sortasi menurut karyawan disana kurang terang karena proses sortasi membutuhkan pencahayaan yang cukup, proses sortasi ini membutuhkan ketelitian untuk bisa membedakan karet mutu tinggi dan rendah. Terdapat kurangnya kebersihan pada toilet diarea pabrik. Dari segi lingkungan non fisik yang terlihat pada karyawan PT. Glenmore hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja terlihat akrab dan terjalin harmonis. Hal ini terlihat ketika jam kerja telah usai tidak sedikit karyawan yang masih bercengkrama dan membicarakan hal-hal lain diluar pekerjaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak positif bagi karyawan dan memungkinkan meningkatkan semangat kerja karyawan.

PT. Glenmore meningkatkan semangat kerja karyawan melalui kompensasi. Karyawan bagian pengolahan karet masuk dalam kategori pekerja harian lepas, sistem kompensasi yang diberikan berdasarkan presensi kehadiran kerja karyawan. Apabila karyawan tidak masuk kerja maka gaji tidak diberikan sesuai dengan berapa hari karyawan tersebut tidak masuk kerja karena sistem pemberian gaji yaitu harian yang diberikan setiap 15 hari sekali. Sehingga dengan adanya sistem kompensasi seperti ini akan menjadikan karyawan semangat untuk bekerja. Gaji yang diberikan kurang lebih Rp. 40.000,00.- dengan jam kerja 5jam setiap harinya. Kemudian PT. Glenmore memberikan tunjangan kepada karyawan bertujuan untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada perusahaan. Tunjangan ini berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta tunjangan hari raya (THR). PT. Glenmore memberikan fasilitas yang bertujuan untuk mendukung pekerjaan karyawan seperti tempat tinggal dan layanan kesehatan untuk karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan tahunan 2018 mengenai tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan bagian pengolahan karet PT. Glenmore sebagai berikut;

Tabel 1.1 absensi karyawan pada tahun 2018

Bulan	Cuti	Ijin/sakit	Tanpa keterangan
	2018 (orang)	2018 (orang)	2018 (orang)
Januari	5	2	-
Febuari	3	1	1
Maret	6	-	-
April	4	1	1
Mei	3	-	-
Juni	3	2	-
Juli	5	-	1
Agustus	6	2	-
September	4	-	-
Oktober	3	3	-
November	10	2	1
Desember	12	1	-
Jumlah	64	14	4

Sumber : Perkebunan PT. Glenmore 2018

Mengacu tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi sudah baik hal tersebut berarti karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan terdorong untuk masuk kerja setiap harinya, jarang sekali karyawan yang tidak datang bekerja tanpa keterangan. Dalam satu tahun hanya terdapat 4 karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan paling banyak terdapat pada izin cuti, izin cuti ini meliputi izin cuti melahirkan dan cuti karena hal yang sangat penting seperti kematian dll.

Menurut pak wagiman selaku mandor bagian pengolahan karet karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih terlambat dan pulang lebih dulu ketika jam kerja belum berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Semangat kerja sangat dibutuhkan karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore guna meningkatkan produktifitas kerja sehingga proses pengolahan akan berjalan dengan cepat apabila karyawan bersemangat bekerja. Apabila karyawan mengalami penurunan semangat kerja akan membawa dampak buruk bagi proses pengolahan.

Fenomena lain yang didapat terkait penelitian ini adalah tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan mandor bagian pengolahan karet pada PT.

Glenmore yaitu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mandor memberikan kesempatan bawahannya untuk menyalurkan keluhan-keluhan saat bekerja. Tidak adanya batasan antara mandor dengan bawahannya membuat karyawan tidak memiliki rasa tertekan saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore dituntut untuk lebih memaksimalkan hasil kerja supaya menghasilkan karet yang baik dan memiliki nilai jual yang tinggi, apabila hasil karet yang diproduksi tidak baik maka akan memiliki nilai jual yang rendah dan dapat merugikan perusahaan. Untuk itu karyawan bagian pengolahan karet dituntut untuk lebih bersemangat didalam menjalankan pekerjaan masing-masing guna menghasilkan kualitas karet yang baik. jika ingin semangat kerja karyawan terus meningkat perusahaan harus menempuh langkah dengan cara memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi yang telah ditetapkan serta kepemimpinan yang adil bagi karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore?
- c. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan perusahaan.

- a. Bagi penelitian selanjutnya
Memberikan tambahan informasi dan referensi untuk memperluas wawasan bagi penelitian selanjutnya terkait lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan demokratis dan semangat kerja.
- b. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait dengan fenomena-fenomena yang terjadi di lingkungan karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011:1). Dari pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Secara garis besar Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua yakni sebagai berikut:

(a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan misalnya : komputer, kursi, meja dan sebagainya.

- (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, berupa temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik berupa hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Ada beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2011:26) sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap. Penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas pada karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa gelisa. Tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru.

2) Suhu udara ditempat kerja

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, karyawan dapat dengan leluasa melakukan proses produksi.

5) Kebisingan

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

6) Keamanan ditempat kerja

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.2 Kompensasi

a. Definisi kompensasi

Menurut Nawawi (2001:315), kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diberikan bisa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan sesuai kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingginya semangat kerja (Singodimedjo, 2010:185). Apabila kompensasi tidak diberika secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawanya dan harus mengeluarkan biaya lagi untuk proses rekrutmen untuk mencari karyawan baru. Apabila karyawan tersebut tidak keluar dari perusahaan dan memilih untuk

bertahan kemungkinan karyawan tersebut menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan memungkinkan terjadinya penurunan produktivitas kerja mereka. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

b. Tujuan kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengandaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2012:121).

1) Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjadinya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

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

3) Pengandaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengandaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar, akan membuat disiplin karyawan semakin baik. mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

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

c. Sistem pembayaran kompensasi

Menurut Hasibuan, (2012:122), menyatakan sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi/upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*Output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyak hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan

tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standart fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

d. Asas-asas kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:124) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

e. Indikator-indikator kompensasi menurut Mulyadi (2015:12) adalah sebagai berikut :

1) Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan ataupun harian atau mingguan.

2) Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standart yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji/upah.

- 3) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Tunjangan hari raya (THR) adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan peraturan pemerintah organisasi perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.
- 5) Asuransi adalah kompensasi tidak langsung karena merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.1.3 Gaya kepemimpinan

a. Kepemimpinan dan Gaya kepemimpinan

1) Kepemimpinan

Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari peran dari seorang pemimpin dalam mendorong, menggerakkan dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sama dengan baik agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:02) pengertian kepemimpinan secara luas yaitu meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dalam melakukan inisiasi terhadap kelompok perlu didukung oleh kemampuan pemimpin (Ambar, 2009:21). Seorang pemimpin harus memiliki sejumlah kemampuan. Kemampuan yang dimaksud adalah kapasitas, kapabilitas dan kepribadian pemimpin (Ambar, 2009:23).

- a) Kapasitas (kemampuan) yaitu merupakan background yang dimiliki oleh pemimpin meliputi keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki yang bermanfaat bagi kepemimpinannya.

- b) Kapabilitas (kesanggupan) yaitu merupakan kondisi mental psikologis yang mencerminkan kemantapan dan kesanggupan penuh terhadap tanggungjawab terhadap kepemimpinan yang diberikan.
- c) Personality (kepribadian) hal ini berkaitan dengan karakter dari pemimpin itu sendiri, yang berkaitan dengan sifat, watak yang sudah melekat pada dirinya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa dijadikan teladan bagi pengikutnya, cenderung disegani dan dihormati dan pemimpin yang dapat membawa dampak positif bagi pengikutnya.

2) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai dan Mulyadi, 2012:42). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Berikut merupakan gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Siagian (2003:27):

- a) Kepemimpinan Otokratik seorang pemimpin yang otokratik adalah pemimpin yang sangat egois, dan melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan instansional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain. Bagi pemimpin otokratik tujuan instansi identik dengan tujuan pribadinya.
- b) Kepemimpinan Paternalistik, persepsi seorang pemimpin paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan instansional diwarnai oleh harapan pengikutnya kepada bawahannya. Pemimpin berperan sebagai bapak yang sifatnya melindungi dan yang layak dijadikan tempat bertanya dan memperoleh petunjuk.

- c) Kepemimpinan Kharismatik, seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikutnya meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.
 - d) Kepemimpinan *Laissez Faire*, kepemimpinan *Laissez faire* berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya instansi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota instansi terdiri orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan instansi, saran-saran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan instansional.
 - e) Kepemimpinan Demokratik, pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan instansional yang mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis
- 1) Pengertian gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengatur pengontrol dan pengawas dari perusahaan tersebut dengan tidak membatasi hak-hak bawahannya untuk menyalurkan pendapatnya. Pemimpin memberikan kesempatan bawahannya untuk ikut andil merasakan bahwa mereka memiliki hak diperusahaan tersebut. Pemimpin yang demokratis akan mendorong bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya. Seorang pemimpin dalam tipe kepemimpinan demokratis dilingkungan organisasi menunjukkan perilaku selalu mampu dan berusaha mengikutsertakan anggotanya sebagai bawahan, bawahan secara aktif ikut memberikan ide pikiran sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Menurut Herlambang (2013:117) gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) bahwa ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah. Pendapat

lain dari Robbins dan Coulter (2009:175), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pimpinan yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

- 2) Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sudriamunawar dalam Ariani (2015:9) adalah sebagai berikut:
 - a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
 - c) Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - d) Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya maupun antara bawahannya
 - e) Prakarsa dapat dari pemimpin
 - f) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan dengan wajar
 - g) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan instruktif
 - h) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat
 - i) Pujian dan kritik seimbang
 - j) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing
 - k) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam setiap bertindak
 - l) Pimpinan meminta kesetiaan para bawahannya secara wajar
 - m) Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai
 - n) Tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul bersama oleh pimpinan dan bawahan

- 3) Indikator gaya kepemimpinan demokratis mengacu pendapat dari Pasolong dalam Ariani (2015:10) sebagai berikut:
- a) Keputusan dibuat bersama antara atasan dengan bawahan
Kepemimpinan yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian organisasi.
 - b) Mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahannya.
Mendapat kritik, saran/ pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
 - c) Melakukan kerjasama dengan bawahannya (adanya komunikasi timbal balik).
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja saat atau terlibat secara langsung secara bersaa-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

2.1.4 Semangat Kerja

a. Pengertian semangat kerja

Menurut Hasibuan (2009:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. menurut Nitisemito (2002:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002:242).

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai semangat kerja dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan atau sikap mental individu

atau kelompok untuk bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dapat mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Maka dari itu semangat kerja berdampak positif pada karyawan dan akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan itu sendiri. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2009:94).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2002:167) yaitu:

- 1) upah yang rendah, Upah yang rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak dapat terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
- 2) lingkungan kerja yang buruk, Sedangkan faktor dari lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja
- 3) gaya kepemimpinan yang buruk, dan kurang informasi. sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

c. Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friendman (2003) sebagai berikut:

- 1) Tersenyum atau tertawa
Senyum atautertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
- 2) Memiliki inisiatif
Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
- 3) Berfikir kreatif dan luas
Individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.

- 4) Menyenangi apa yang sedang dilakukan
Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
 - 5) Tertarik dengan pekerjaannya
Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
 - 6) Bertanggungjawab
Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.
 - 7) Memiliki kemauan bekerja
Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
 - 8) Berinteraksi dengan atasan
Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.
- d. Indikator-indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002:233) adalah:
- 1) Perasaan senang dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.
 - 2) Karyawan masuk kerja dan datang tepat waktu.
 - 3) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan.
 - 4) Memiliki motivasi yang tinggi.
 - 5) Terampil dan kreatif.
 - 6) Karyawan bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk referensi bagi peneliti. Walaupun terdapat perbedaan subjek, objek dan variabel. Penelitian dalam konteks pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja telah banyak dilakukan dan dapat dijadikan landasan empiris dalam mengembangkan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Aniek Faradillah, Euis salbiah dan Denny hermawan (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi”. Dalam penelitian ini, jumlah populasi 26 orang. Pengumpulan data menggunakan sampling jenuh/sensus. Data analisis menggunakan rumus *Weight Mean Score* dan analisa hubungan variabel dengan rumus koefisien speaman rank berganda dan rumus koefisien determinasi (Kd). Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang rendah terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Riris dan Kasmiruddin (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Pegawai Medis (Studi Kasus RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat). Hasil analisis data termasuk validitas, reliabilitas, dan regresi linier sederhana, gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini termasuk keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, hubungan superior dan bawahan. Masing-masing memiliki indikator yang saling terkait dan berpengaruh positif tentang staf medis kerja spiritual di RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat. Hasil penelitian ini menyimpulkan, nilai $t (6,224) > t \text{ tabel } (1,990)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mega Juita Agusti, Dahnil Johar, Dahliana Kamener (2016) yang berjudul “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian pemasaran PT.

Indosat cabang Padang”. Populasi dan sampel adalah karyawan bagian pemasaran di PT. Cabang Indosat Padang yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Putri Rayining (2016). berjudul “Pengaruh Gaji, Insentif, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri yang berjumlah 250 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan didapat hasil sampel sebanyak 80 sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software SPSS for windows versi 20*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (2) Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (4) Gaji, insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri.

Riyunita Hasanah (2016). Penelitian ini berberjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru”. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. United Tractor Tbk Pekanbaru secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian *service* sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Data diperoleh dari angket dan selanjutnya diolah untuk kemudian diuji menggunakan analisis statistik sebagai analisis regresi linier sederhana, uji t, dan analisis korelasi dan penentuan menggunakan SPSS 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diketahui $t(9073) > t \text{ tabel}(1,985)$ dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$. Itu tidak dapat diterima dan hipotesis menyatakan

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Panca Dharma Pasaribu (2017). Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Karya Baru Jaya” Penelitian ini menggunakan 20 sampel dari karyawan yang bekerja di CV Karya Baru Jaya Pekanbaru, analisa yang digunakan adalah menggunakan uji validitas skala likert pada program SPSS versi 16 analisa regresi double linear. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa perbedaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara perbedaan hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekan baru.

I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya dan I Nyoman Sudharma (2017). Penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi serta kompensasi terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Tabanan”. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Total Sampling* dengan sampel sebanyak 85 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai alat uji hipotesis. Data sekunder sebagai data pelengkap yang digunakan adalah data anggaran dan realisasi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan tahun 2015. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Multiple Regression Analysis*. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta menilai *goodness of fit* model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

Syamsudin dan tedy Bachtiar (2018). Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap semangat kerja pada PT. Utama Gas Multi Perkasa cabang Serang” populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 50 responden PT. Utama Gas Multi Perkasa Divisi Produksi Cabang Serang. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 17,068 + 0,556X_1 + 0,588X_2$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t = 3,260$, Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t = 2,056$, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $F = 6,925$ Secara keseluruhan lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,228 atau 22,8%, Sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja,
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Semangat Kerja,
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Aniek Faradillah, Euis Salbiah dan Denny hermawan (2015)	Gaya kepemimpinan demokratis (X1) Semangat kerja (Y)	Analisis Speaman Rank Berganda	Gaya kepemimpinan demokratis dinilai sangat baik, tetapi masih adanya indikator lain yang perlu diperbaiki dan semangat kerja pegawai dinilai sangat baik tetapi masih banyak indikator yang harus diperhatikan pegawai. Oleh karena itu gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang rendah terhadap semangat kerja pegawai.
2.	Riris dan Kasmiruddin (2015)	Gaya kepemimpinan demokratis (X1) Semangat kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menyimpulkan, nilai $t(6,224) > t$ tabel (1,990) dan Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
3.	Mega Juita, Dahnil Johar dan Dahliana (2016)	1.Motivasi (X1) 2.Kompensasi (X2) 3.Lingkungan kerja (X3) 4.Semangat kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada departemen pemasaran di PT. Cabang Indosat Padang.
4.	Putri Rayining (2016)	Gaji (X1) Insentif (X2) Lingkungan kerja (X3) Semangat kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, insentif, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim cabang Kediri.
5.	Riyunita Hasanah (2016)	Lingkungan Kerja (X) Semangat kerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian service PT. United Trackor Tbk Pekanbaru.

Dilanjutkan

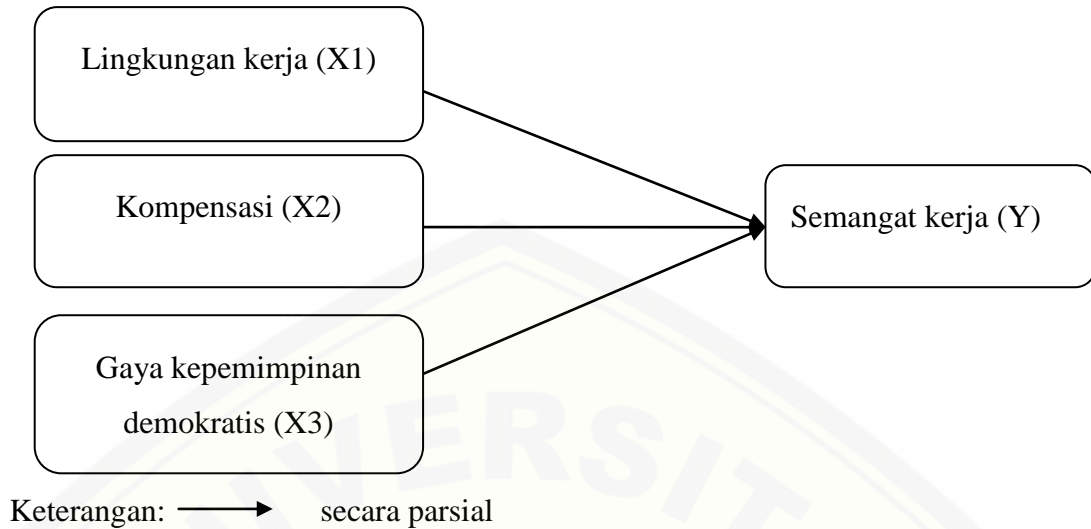
Lanjutan tabel 2.1

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
6.	Panca Dharma Pasaribu (2017)	Lingkungan kerja (X1) Semangat kerja (Y)	<i>Regresi Double Linear</i>	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Karya Baru Jaya Pekanbaru.
7.	I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya dan I Nyoman Sudharma (2017)	Lingkungan kerja (X1) Motivasi (X2) Kompensasi (X3) Semangat kerja (Y)	<i>Multiple Regression Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
8.	Syamsudin dan Tedy Bachtiar (2018)	Lingkungan kerja (X1) Motivasi (X2) Semangat kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa Divisi Produksi Cabang Serang.

Sumber: Aniek Faradillah, Euis Salbiah dan Denny Hermawan (2015), Riris dan Kasmiruddin (2015), Mega Juita, Dahnil Johar dan Dahliana (2016), Putri Rayining (2016), Riyunita Hasanah (2016), Panca Dharma Pasaribu (2017), I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya dan I Nyoman Sudharma (2017), Syamsudin dan Tedy Bachtiar (2018).

2.3 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah menganalisis pengaruh dari setiap variabel. berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja karyawan. Maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian dahulu dan landasan teori, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian dari Panca (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV Karya Baru Jaya Pekanbaru, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh Riyunita (2016) yang melakukan penelitian terhadap karyawan bagian service pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.

2.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mega, *et al.*, (2016) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Cabang Indosat Padang. Penelitian tersebut juga didukung oleh I gede made (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Kompensasi merupakan komponen penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka hipotesis kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Herlambang (2013:117) gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) bahwa ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riris *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai medis (Studi Kasus RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H3: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apa yang terjadi apabila variabel-variabel tertentu terkontrol secara tertentu. Penelitian ini disebut juga pengujian hipotesis, yang menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11).

3.2 Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore yang berjumlah 40 karyawan pada tahun 2018.

Tabel 3.1. Daftar jumlah karyawan perbagian pada proses pengolahan

No	Bagian	Jumlah karyawan
1.	Penyaringan dan pembekuan	17
2.	Penggilingan	8
3.	Pengasapan (pengeringan)	4
4.	Sortasi	4
5.	Pengemasan	7
	Jumlah	40

Sumber: PT. Glenmore 2018

b. Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana subjek populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore berjumlah 40 (kurang dari 100), sehingga seluruh karyawan perkebunan PT. Glenmore digunakan sebagai sampel. Cara pengukuran sampel ini mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa “ apabila

subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

3.3 Jenis data dan Sumber data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau datanya berupa kualitatif yang dikuantitatifkan, karena data diolah menggunakan perhitungan matematik dan statistika.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer dalam penelitian diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore.
- 2) Data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data meliputi buku yang berkaitan dengan penelitian, jurnal-jurnal, internet, dan literatur-literatur yang terkait penelitian.

3.4 Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang dibantu menggunakan pernyataan atau pertanyaan kuesioner kepada karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore dan studi pustaka jenis pengumpulan data ini berasal dari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Data ini berbentuk seperti profil sejarah dari PT. Glenmore.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian yang digunakan terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun identifikasinya sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X) merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini Variabel bebasnya yang digunakan adalah : Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Gaya kepemimpinan demokratis (X3)
- b. Variabel terikat atau *Dependent variabel* (Y) yang sifatnya terikat atau tergantung pada variabel lainnya. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan (Y)

3.6 Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran terhadap penelitian ini. Definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X)

- 1) Lingkungan Kerja(X1)

Lingkungan kerja adalah lokasi kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja fisik yang diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Penerangan yaitu sumber cahaya yang menerangi lokasi kerja yang membantu karyawan untuk bekerja.
- b) Suhu udara ditempat kerja yaitu pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja yang dibutuhkan karyawan pada saat bekerja.
- c) Dekorasi atau ruang gerak adalah penataan tempat kerja agar alat-alat yang digunakan tidak mengganggu aktifitas karyawan saat bekerja.

- d) Suara bising adalah bunyi yang tidak diperkirakan oleh karyawan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja dan menimbulkan kebosanan karyawan.
- e) Keamanan bekerja adalah keadaan bebas dari bahaya di tempat kerja karyawan.

2) Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Glenmore karena kontribusi yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Adapun indikator-indikator yang sesuai adalah sebagai berikut:

- a) Gaji sesuai harapan yaitu bayaran yang diberikan kepada karyawan secara tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan.
 - b) Insentif yaitu uang tambahan yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh perkebunan PT. Glenmore.
 - c) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
 - d) Tunjangan hari raya yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan aturan pemerintah, terkait dengan hari raya keagamaan seperti hari raya idhul fitri.
 - e) Asuransi yaitu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- ## 3) Gaya kepemimpinan demokratis (X3)
- a) Keputusan dibuat bersama antara atasan dengan bawahan, yaitu pimpinan tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan bersama.

- b) Mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahannya, yaitu pemimpin perkebunan PT. Glenmore bersedia mendengarkan kritik dan saran yang diberikan bawahannya untuk kemajuan perusahaan.
- c) Melakukan kerjasama dengan bawahannya, pemimpin terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas dengan bawahannya.

b. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)

1) Semangat kerja (Y)

Semangat kerja adalah gairah atau sikap mental karyawan bagian pengolahan karet pada perkebunan PT. Glenmore untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dapat mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. indikator-indikator yang sesuai fakta yang diambil adalah sebagai berikut:

- a) Tersenyum atau tertawa adalah cerminan bahwa karyawan bahagia dalam bekerja serta menikmati tugas yang diberikan.
- b) Memiliki inisiatif adalah karyawan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan perintah dari atasan.
- c) Menyenangi apa yang sedang dilakukan adalah karyawan senang dan fokus dengan apa yang sedang dikerjakan.
- d) Bertanggungjawab adalah karyawan dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan
- e) Memiliki kemauan bekerjasama adalah karyawan dengan senang hati bersedia bekerjasama dengan karyawan lain untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja.
- f) Berinteraksi dengan atasan adalah karyawan berinteraksi dengan atasan tanpa ada rasa takut dan tertekan.

3.7 Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2012:88) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang akan diukur dan diuraikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Hasil dari skala ini mempunyai nilai dari positif hingga negatif. Apabila item positif maka angka terbesar diletakkan pada sangat setuju. Sedangkan item negatif maka angka terbesarnya diletakkan pada sangat tidak setuju. Daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Netral (N) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.8 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. Uji validitas digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner dalam mengukur variabel yang diteliti. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi pada objek. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap secara tepat dari variabel yang diteliti (Arikunto, 2011:135). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode *PearsenProduct Moment*.

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah data (responden sampel)

x : nilai indikator variabel

y : nilai total variabel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hasilnya positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hasilnya positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:190). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011:148). Berikut ini merupakan rumus perhitungan reliabilitas:

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α : alfa (0,60)

k : jumlah variabel independent dalam perusahaan

r : rata-rata koefisien

Apabila data tidak reliabel maka yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kuesioner atau melakukan pengambilan data ulang.

c. Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk apakah data yang diperoleh berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov sminovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-sminovtes* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal,
- 2) Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan beberapa cara berikut ini:

- a) Memperbesar sampel.
- b) Melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah.
- c) Melakukan transformasi data, misalnya dilogaritman. Dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah salah satu analisis untuk mengetahui pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja karyawan. Sedangkan variabel *independen* adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Arikuto (2011:145) rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

- Y : semangat kerja karyawan
a : konstanta
X₁ : lingkungan kerja
X₂ : kompensasi
X₃ : gaya kepemimpinan demokratis
b : koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e : kesalahan pengganggu

3.10 Uji asumsi klasik

Setelah melakukan dan memperoleh model regresi linier berganda lalu melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuat model bersifat *best Linear Unbiased Estimator* = BLUE yang berarti model regresi tidak mengandung masalah.

a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel.

- 1) Jika nilai $TOL < 0,01$ atau $TOL > 10$ maka terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Apabila varian dan residual satu pengamat ke pengamat lain sama maka disebut homokedastisitas. Apabila varian dan residual dari pengamat satu ke pengamat lainnya berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:105). Uji yang digunakan adalah uji glejser (*glejser test*), yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Dimana jika signifikan lebih besar dari 0,5 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil dari masing-masing variabel bebas dan terikat yang terdapat pada model penelitian apakah hasil yang diperoleh signifikan atau tidak.

Uji t (parsial)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (lingkungan, kompensasi dan gaya kepemimpinan demokratis) berpengaruh terhadap variabel dependen (semangat kerja) secara parsial.

Menurut Sugiyono (2012:184) kriteria pengujian ini dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Untuk menguji signifikan pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikan koefisien korelasi (uji t-student) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

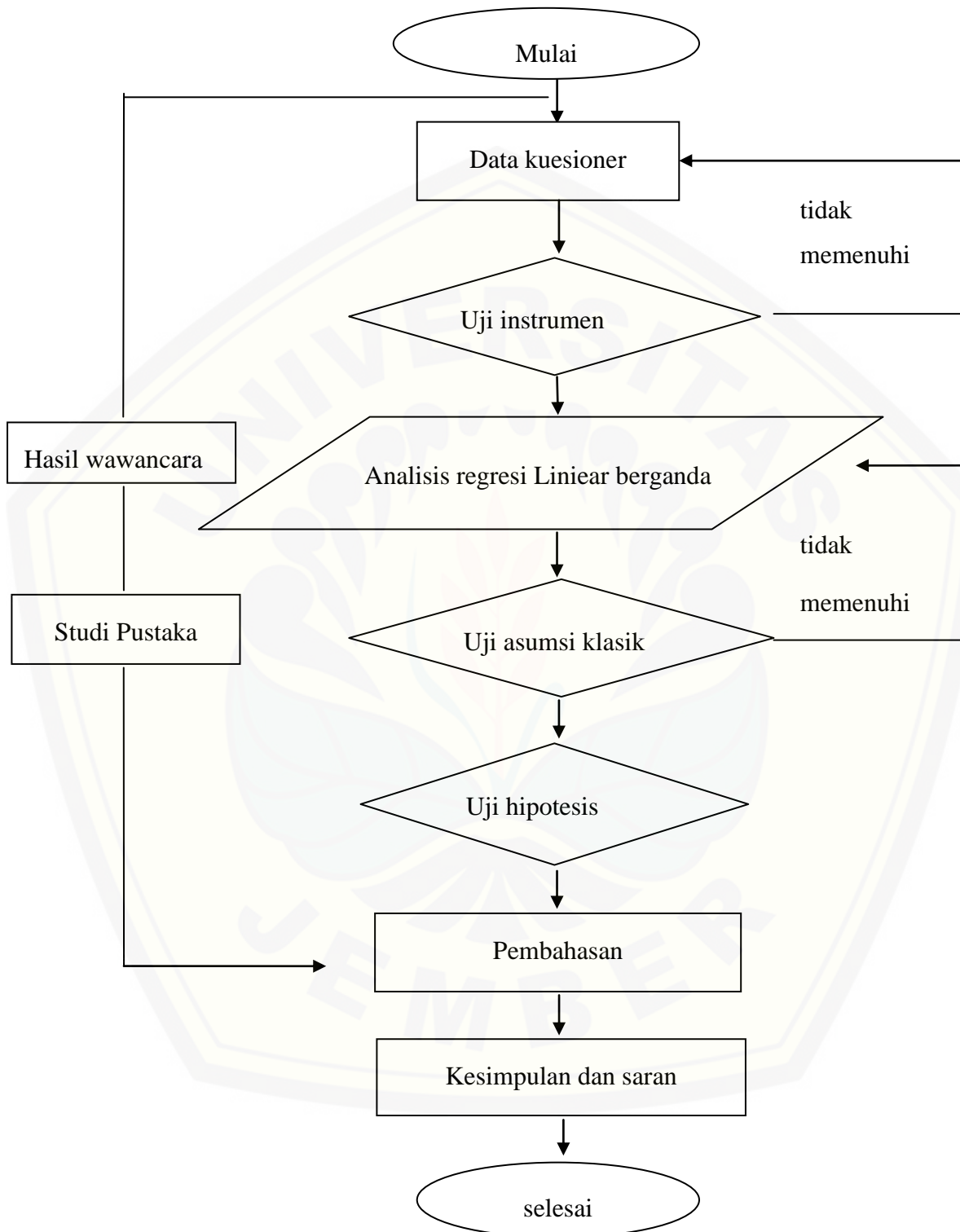
r = jumlah responden uji coba

n = koefisien korelasi hasil r hitung

berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dijelaskan sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.12 Kerangka pemecah masalah



Gambar 3.1: Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Start, yaitu tahap awal sebagai persiapan sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka.
- c. Uji instrumen
 - a) Uji validitas: pada tahap ini melakukan pengujian untuk mengetahui ketepatan suatu instrumen layak atau tidak untuk digunakan.
 - b) Uji reliabilitas: pada tahap ini melakukan pengujian untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil pengukuran jika pengukuran tersebut diulang.
 - (a) Tidak artinya jika data yang terkumpul tidak valid dan tidak reliabel, maka kembali pada proses pengumpulan data.
 - (b) Ya artinya jika data yang terkumpul valid dan reliabel, maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
 - c) Uji normalitas data, pada tahap ini melakukan pengujian data untuk mengetahui apakah data bersifat distribusi normal.
- d. Analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis (t) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- g. Pembahasan tahap dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
- h. Kesimpulan dan saran peneliti memberikan kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan pihak yang terkait.
- i. Berhenti merupakan tahap berakhirnya penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Glenmore dengan koefisien sebesar 0,131 atau 13,1%. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan PT Glenmore.
- b. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Glenmore dengan koefisien sebesar 0,512 atau 51,2%. Artinya semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan PT Glenmore.
- c. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Glenmore dengan koefisien sebesar 0,242 atau 24,2%. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan PT Glenmore.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut.

- a. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, komunikasi yang memiliki potensi mempengaruhi semangat kerja, dan sebaiknya menambah metode analisis dengan wawancara agar dapat memperluas pembahasan penelitian. Disarankan pula untuk mencari referensi lebih mendalam untuk mendukung kajian teoritis maupun kajian empiris.

b. Bagi PT. Glenmore

- a) Pada indikator keamanan bekerja masih ada karyawan yang tidak memakai kelengkapan kerja seperti pemakaian masker terutama pada karyawan bagian pengasapan untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar memakai kelengkapan kerja untuk memperkecil kecelakaan kerja.
- b) Pada indikator fasilitas kerja, PT. Glenmore hanya memberikan fasilitas tempat tinggal saja, perusahaan dapat menambah fasilitas lain seperti rekreasi karena rekreasi juga dibutuhkan karyawan untuk menghilangkan kepenataan karena setiap hari bekerja, misalnya saja sebulan atau dua bulan sekali mengajak jalan-jalan karyawan kepantai ataupun tempat rekreasi yang dekat dengan PT. Glenmore.
- c) Mengingat gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Glenmore, maka usaha untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis yang sudah diterapkan di PT. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan juga perlu dipertahankan dan terus dilakukan pimpinan PT. Glenmore agar karyawan merasa dihargai keberadaannya di perusahaan tersebut sehingga tidak ada kesenjangan sosial antara pimpinan dengan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T., S.. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Anik, F., Euis, S., dan Denny, H. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kecamatan Cicurung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal FISIP Universitas Djuanda. Vol.1. no 1*.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP. london Sumatera Indonesia. Tbk. Wilayah Bulukumba. Makasar: *Skripsi*. Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Gosyen Publishing
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Kepemimpinan Situasional*. Jakarta : Delaprasata
- I Gde Made Kusuma Jaya, I GdeAdenyanaSudibya, I NyomanSudarma. 2017. Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-JurnalEkonomi Dan BisnisUniversitasUdayana* (2) : 533-564
- Mega Juita Agusti, Dahnil Johar, Dahliana Kamener. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang.
Jurnal Ekonomi Universitas Bung Hatta.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, S. A. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia

Nitisemito, S. A. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Panca Dharma Pasaribu. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip Universitas Riau*. Vol 1.

Pangondian, Tigor. 2011. Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kimia Farma Di Bali. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.

Putri, R. 2016. Pengaruh Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri. *Skripsi*. Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia.

Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE

Riris, E., H., dan Kasmiruddin. 2015. Pengaruh kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja Pegawai Medis (Studi Kasus RSUD Salak Kab. Pakpak Bharat). *Jom FISIP*. Vol. 2. No.2.

Riyuanita, H. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*. Vol.3, nomor 1

Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins SP, dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Jakarta : PT. indeks
- Santoso, Henry. 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sikula, Andrew E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Penerbit SMMA.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin dan Tedy Bachtiar. 2018. pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya*. Vol.4, no.1
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.

LAMPIRAN**Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian**

Kepada,

Yth. Bapak/ibu/saudara/i

Karyawan PT. Glenmore

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan kerendahan hati, saya memohon kesediaan untuk memberi informasi dengan mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya.

Informasi yang anda berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian saja. Sehingga rahasia pribadi serta jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Saulia Safitri

150810201018

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Nomor responden : (Diisi oleh peneliti)
Nama :
Umur :
Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan (*)
Lama bekerja :
Pendidikan terakhir :
(*) coret yang tidak perlu

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur serta sesuai dengan keadaan saat ini.
- 2) Berilah tanda (√) pada pernyataan yang anda anggap sesuai dengan kondisi anda saat ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Netral (N)	: skor 3
Tidak setuju (TS)	: skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: skor 1

DATA KUESIONER**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa tempat kerja saya memiliki sumber cahaya yang baik untuk membantu saya bekerja					
2.	Pengaturan suhu udara di tempat kerja saya sudah baik					
3.	Penataan ruang kerja mendukung aktivitas pekerjaan saya					
4.	Frekuensi suara di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi pekerjaan saya					
5.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan tenang.					

Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji secara tepat waktu atas apa yang saya kerjakan					
2.	Saya mendapat uang tambahan apabila kerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.					
3.	Perusahaan memberikan fasilitas kepada saya.					
4.	Saya selalu mendapatkan tunjangan hari raya (THR)					
5.	Saya mendapatkan asuransi berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja					

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan saya selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan					
2.	Pimpinan saya memberikan kesempatan saya untuk memberikan kritik/saran/pendapat.					
3.	Pimpinan saya terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas dengan bawahannya					

Variabel Semangat Kerja (Y)

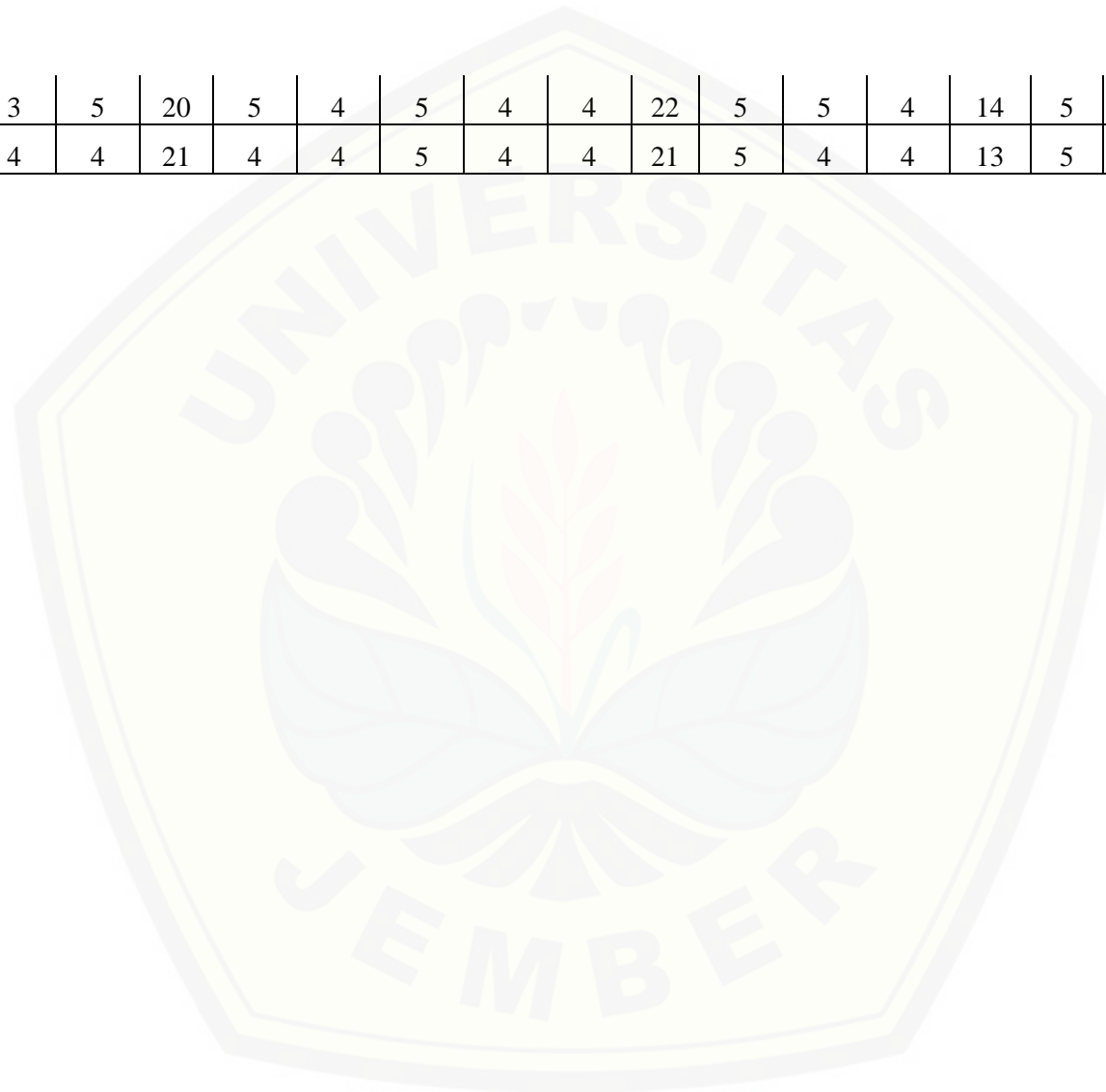
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tersenyum merupakan cerminan bahwa saya menikmati pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Saya berinisiatif dalam bekerja tanpa ada perintah terlebih dahulu					
3.	Saya menyenangi dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan					
5.	Saya selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja lainnya untuk mempermudah pekerjaan					
6.	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan atasan tanpa ada rasa takut					

Lampiran 3. Data Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	4	4	4	3	5	20	4	4	5	4	4	21	5	5	4	14	5	4	4	5	4	4	26
2	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	5	4	4	5	5	5	28
3	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	14	5	5	5	5	5	4	29
4	3	4	4	5	4	20	5	4	4	5	5	23	5	5	5	15	4	5	5	3	4	4	25
5	4	4	3	4	4	19	3	4	4	5	4	20	5	5	4	14	4	5	4	4	5	4	26
6	4	4	4	5	5	22	4	4	5	3	4	20	5	5	5	15	5	3	4	4	5	4	25
7	4	5	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19	4	5	5	14	4	4	3	4	4	4	23
9	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20	4	4	5	13	4	4	5	4	3	4	24
10	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20	4	4	5	13	4	4	3	4	5	3	23
11	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	5	4	25
12	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
13	4	3	5	4	4	20	5	5	5	4	5	24	4	4	4	12	5	4	5	4	5	3	26
14	4	4	4	4	5	21	3	4	5	5	4	21	4	5	4	13	5	5	4	4	4	4	26
15	4	4	4	5	5	22	4	5	4	3	4	20	5	5	4	14	4	3	4	4	4	4	23
16	4	4	5	3	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	13	5	4	4	5	5	4	27
17	4	4	3	3	4	18	5	5	4	5	4	23	5	4	4	13	4	5	4	4	4	4	25
18	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19	5	5	5	15	4	3	4	5	3	4	23

19	4	4	5	5	4	22	4	3	4	5	5	21	5	4	4	13	4	5	5	4	3	4	25
20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	28
21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	3	20	4	5	3	12	4	4	3	5	4	4	24
22	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	4	23	5	5	4	14	4	5	4	4	5	5	27
23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	3	4	27
24	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	3	20	5	5	4	14	5	4	3	4	5	4	25
25	3	5	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	28
26	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	15	4	4	4	4	3	5	24
27	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	3	21	5	5	5	15	5	5	3	4	5	4	26
28	4	4	4	4	4	20	5	3	5	4	5	22	4	4	5	13	5	4	5	4	4	3	25
29	4	4	5	5	4	22	4	3	4	5	4	20	5	4	5	14	4	5	4	5	4	3	25
30	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	5	4	4	4	4	5	26
31	4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	14	5	5	4	5	5	4	28
32	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	5	5	5	15	4	4	4	5	4	5	26
33	4	4	4	3	4	19	5	3	3	5	3	19	5	5	5	15	3	5	3	5	5	3	24
34	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	4	14	5	4	5	4	4	5	27
35	5	4	4	5	4	22	5	4	3	4	4	20	5	5	4	14	3	4	4	5	5	4	25
36	4	4	4	5	5	22	4	3	5	4	4	20	5	5	5	15	5	4	4	5	4	3	25
37	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	3	21	5	5	5	15	4	5	3	4	5	5	26
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	4	4	5	13	4	5	3	5	4	4	25

39	4	4	4	3	5	20	5	4	5	4	4	22	5	5	4	14	5	4	4	5	5	4	27
40	5	3	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	25



Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	-.164	.325*	.076	.184	.445**
	Sig. (2-tailed)		.312	.041	.640	.256	.004
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	-.164	1	-.180	.220	.157	.416**
	Sig. (2-tailed)	.312		.266	.172	.332	.008
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.325*	-.180	1	.207	-.067	.438**
	Sig. (2-tailed)	.041	.266		.200	.680	.005
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.076	.220	.207	1	.214	.738**
	Sig. (2-tailed)	.640	.172	.200		.185	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.184	.157	-.067	.214	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.256	.332	.680	.185		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.445**	.416**	.438**	.738**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.005	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

b. Variabel Kompensasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.085	-.205	.036	.161	.395*
	Sig. (2-tailed)		.603	.204	.824	.321	.012
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.085	1	.167	-.022	.030	.533**
	Sig. (2-tailed)	.603		.302	.893	.855	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-.205	.167	1	-.009	.319*	.507**
	Sig. (2-tailed)	.204	.302		.958	.045	.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.036	-.022	-.009	1	.075	.424**
	Sig. (2-tailed)	.824	.893	.958		.644	.006
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.161	.030	.319*	.075	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.321	.855	.045	.644		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.395*	.533**	.507**	.424**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001	.006	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

c. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Gaya Kepemimpinan Demokratis
X3.1	Pearson Correlation	1	.346 [*]	.480 ^{**}	-.137	.665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.029	.002	.399	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.346 [*]	1	.339 [*]	.026	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029		.032	.872	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.480 ^{**}	.339 [*]	1	.080	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.032		.622	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	-.137	.026	.080	1	.439 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.399	.872	.622		.005
	N	40	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.648 ^{**}	.748 ^{**}	.439 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	
	N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

d. Variabel Semangat Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Semangat Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	-.009	.319*	.072	.144	.174	.595**
	Sig. (2-tailed)		.958	.045	.658	.376	.284	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	-.009	1	.075	.046	.160	.134	.503**
	Sig. (2-tailed)	.958		.644	.776	.323	.410	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.319*	.075	1	-.059	-.254	.102	.432**
	Sig. (2-tailed)	.045	.644		.720	.113	.530	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.072	.046	-.059	1	.070	-.009	.350*
	Sig. (2-tailed)	.658	.776	.720		.668	.956	.027
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.144	.160	-.254	.070	1	.014	.427**
	Sig. (2-tailed)	.376	.323	.113	.668		.931	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.174	.134	.102	-.009	.014	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.284	.410	.530	.956	.931		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.595**	.503**	.432**	.350*	.427**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.027	.006	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas**a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	6

b. Variabel Kompensasi (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	6

c. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokatis (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

d. Variabel Semangat Kerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	7

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Semangat Kerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	21.1750	21.4250	18.4500	25.8000
	Std. Deviation	1.44803	1.59948	1.21845	1.78599
Most Extreme Differences	Absolute	.191	.180	.274	.173
	Positive	.166	.180	.183	.173
	Negative	-.191	-.113	-.274	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205	1.137	1.734	1.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109	.151	.105	.183
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.574	3.907		.403	.689		
Lingkungan Kerja	.212	.135	.172	3.570	.021	.858	1.165
Kompensasi	.843	.114	.755	7.378	.000	.984	1.016
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.190	.160	.162	4.558	.009	.846	1.182

a. Dependent Variable: Semangat Kerja



Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.574	3.907		.403	.689		
Lingkungan Kerja	.212	.135	.172	3.570	.021	.858	1.165
Kompensasi	.843	.114	.755	7.378	.000	.984	1.016
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.190	.160	.162	4.558	.009	.846	1.182

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.574	3.907		.403	.689
Lingkungan Kerja	.212	.135	.172	1.570	.125
Kompensasi	.843	.114	.755	7.378	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.090	.162	.062	.558	.580

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

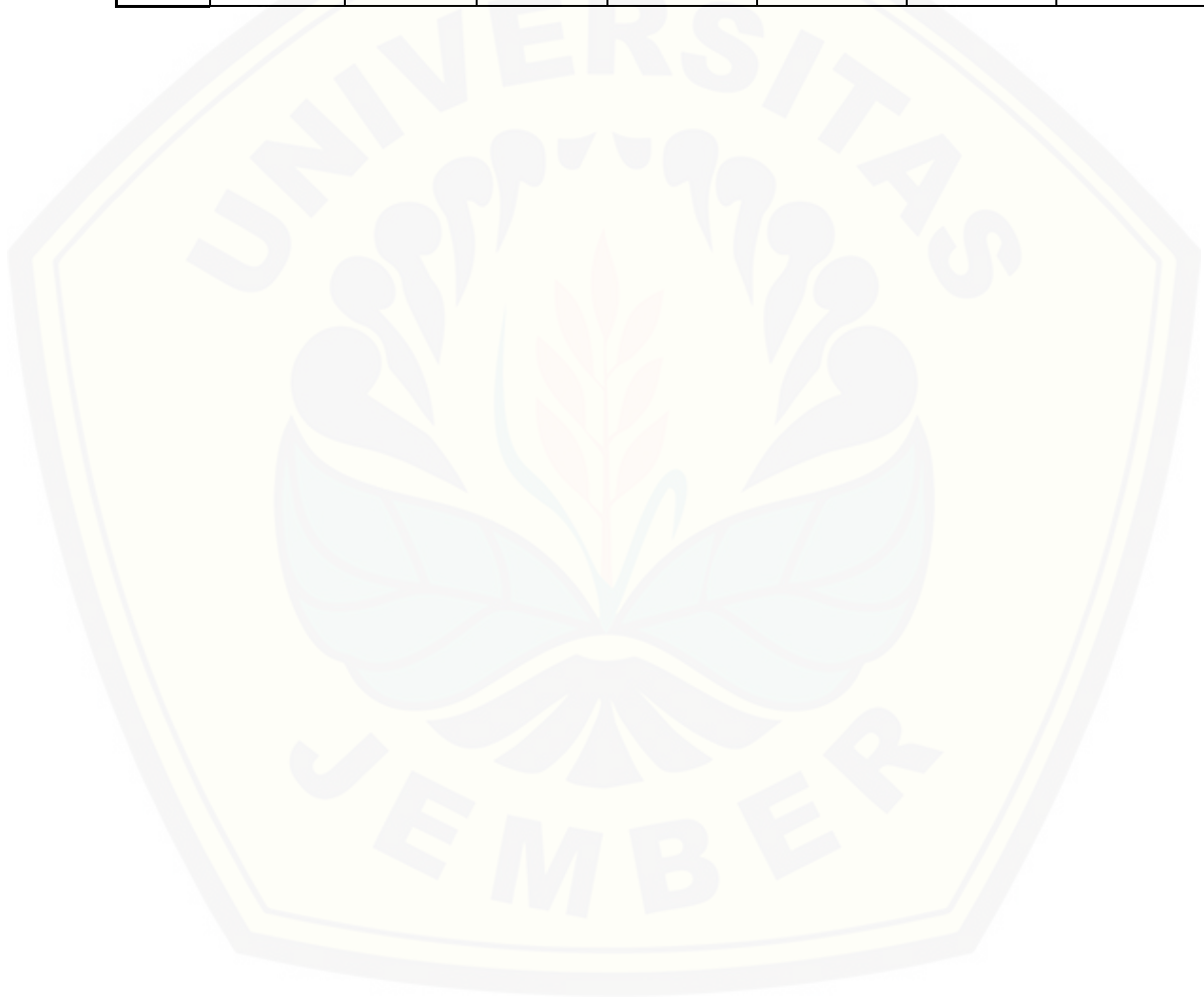
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.574	3.907		.403	.689		
Lingkungan Kerja	.212	.135	.172	3.570	.021	.858	1.165
Kompensasi	.843	.114	.755	7.378	.000	.984	1.016
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.190	.160	.162	4.558	.009	.846	1.182

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 10. T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096



Lampiran 11. R Tabel

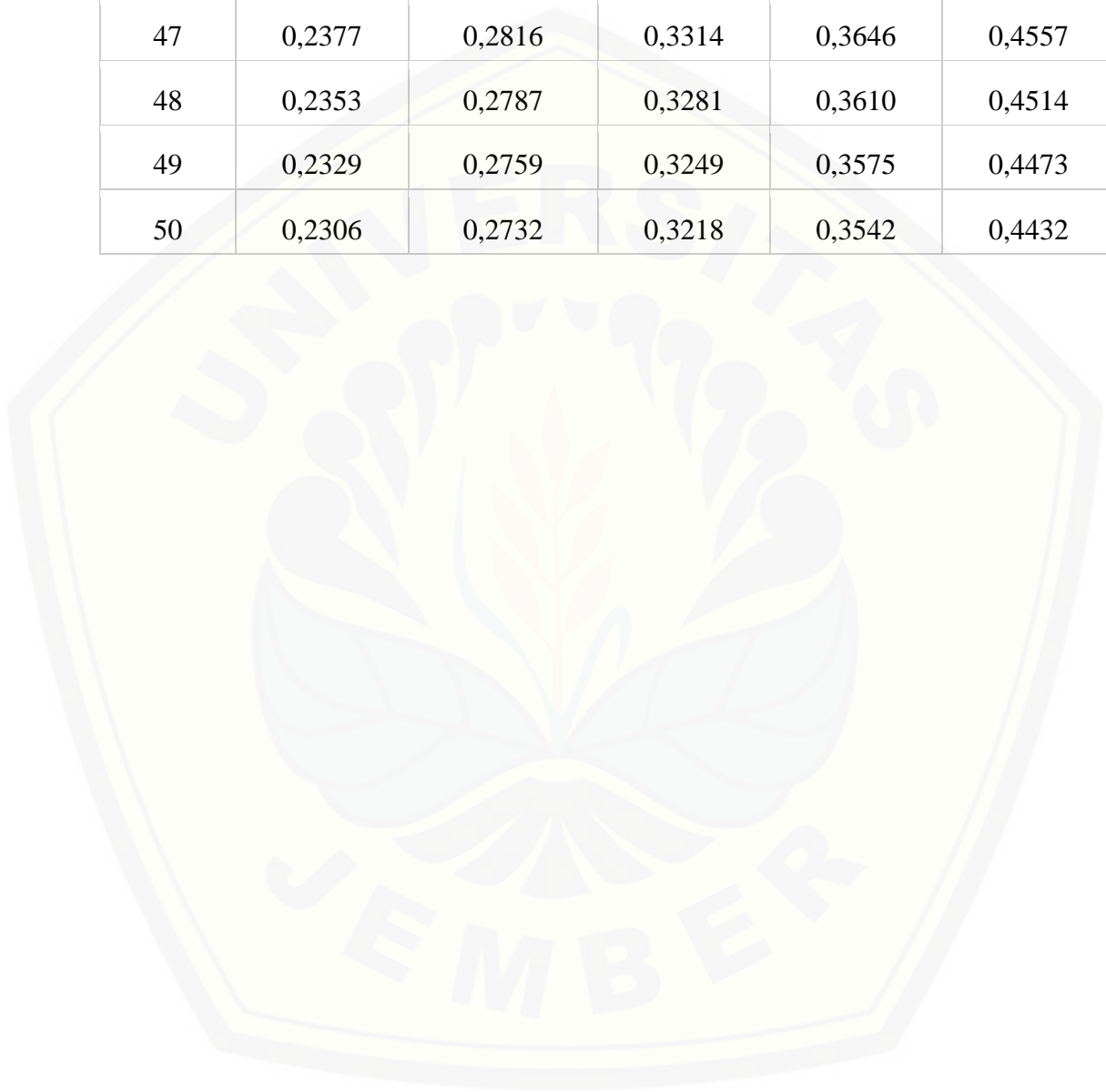
DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178

Dilanjutkan

Lanjutan tabel 11...

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742

44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432



Lampiran 12. F TabelTabel F $\alpha = 5\%$

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,177

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,165
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,077

