

**PENGARUH NIAT PINDAH KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. KARYA TANAH SUBUR
MEULABOH ACEH**

SKRIPSI

Oleh:

**MUHAMMAD AKHIR QOMAR
13.832.0026**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Niat Pindah Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD AKHIR QOMAR

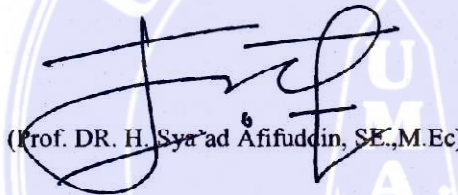
No. Stambuk : 13 832 0026

Program : Manajemen

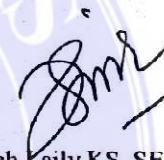
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

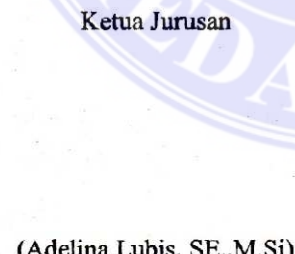


(Isnaniah Laily KS, SE.,MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)



(Dr. Hidar Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

**PENGARUH NIAT PINDAH KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA TANAH SUBUR
MEULABOH ACEH**

***Muhammad Akhir Qomar, Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec,
Isnaniah Laily KS,SE, MMA**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh niat pindah kerja terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh. Untuk mengetahui pengaruh niat Pindah Kerja dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Tanah Subur Meulaboh sebanyak 66 orang dengan menggunakan sampel karyawan tetap sebanyak 40 orang. Untuk Memperoleh data penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen: studi dokumentasi dan wawancara, serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa Niat Pindah kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,833 dibanding dengan Niat Pindah Kerja yang hanya sebesar 0,734. Niat Pindah Kerja dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Nilai R-Square yang diperoleh sebesar 0,944 menunjukkan sekitar 94,4 % variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel Niat Pindah Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

Kata Kunci: Niat Pindah Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja.

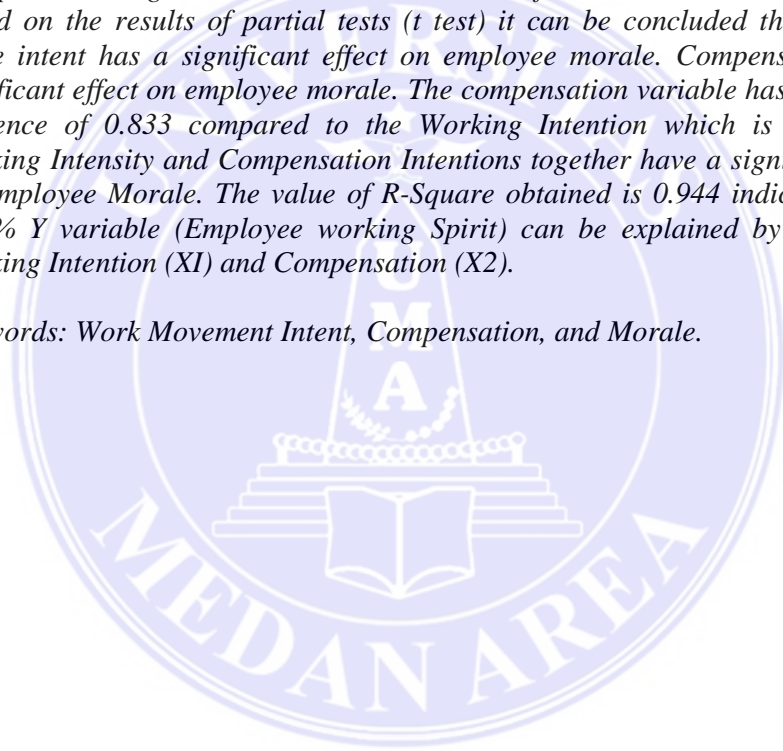
Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work intentions to work morale at PT. Karya Tanah Subur Meulaboh. To know the effect of compensation on morale at PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara. To know the influence of intention Moving Work and compensation simultaneously to morale at PT. Karya Tanah Subur Meulaboh.

Population in this research is employees of PT. The work of Tanah Subur Meulaboh is 66 people using permanent sample of 40 employees. To obtain data preparation of this thesis, the author uses the instrument: study documentation and interview, and questionnaire (questionnaire). In analyzing data using multiple linear regression, t test, F test, and test of determination.

Based on the results of partial tests (t test) it can be concluded that the Work Move intent has a significant effect on employee morale. Compensation has a significant effect on employee morale. The compensation variable has a dominant influence of 0.833 compared to the Working Intention which is only 0.734. Working Intensity and Compensation Intentions together have a significant effect on Employee Morale. The value of R-Square obtained is 0.944 indicating about 94,4% Y variable (Employee working Spirit) can be explained by variable of Working Intention (X1) and Compensation (X2).

Keywords: Work Movement Intent, Compensation, and Morale.



KATA PENGANTAR



Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tumpah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, dan keluarga beserta para sahabatnya yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat yang tak terhingga disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Niat Pindah Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh". Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Tersayang Aim. H. Hertin Chaniago S.Pd M.Pd dan Ibunda Tercinta Hj. Sumiati SH atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terns menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari

berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat

1. Bapak Prof.Dr.H.A.Ya'kub Matondang MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE M.Ec selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Isnaniah Laily KS , SE, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si, Selaku Ketua Sidang Meja Hijau.
8. Bapak Harry Perdamanta SE., M.Si dan Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Sekretaris dan juga Pembanding yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Sidang Meja Hijau.
9. Seluruh Staff Pegawai Universitas dan Seluruh Dosen pengajar di Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

10. Pimpinan, Staff, dan Pegawai PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '13 Malam Ganjil dan Genap, dan juga terimakasih atas kesetiaan , dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
12. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa,bangsa, dan agama. Amin ya rabbal 'alamin.

Wassalam,

Medan, Oktober 2017

Muhammad Akhir Qomar

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	5
1. Niat Pindah Kerja.....	5
1.1. Pengertian Niat Pindah Kerja.....	5
1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Niat Pindah Kerja	7
1.3. Indikator Niat Pindali Kerja.....	9
2. Kompensasi	10
2.1. Pengertian Kompensasi.....	10
2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	12
2.3. Indikator Kompensasi.....	15

3. Semangat Kerja.....	18
3.1. Pengertian Semangat Kerja.....	18
3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	19
3.3. Indikator Semangat Kerja	20
3.4. Langkah-Langkah Pengembangan Semangat Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	27
C. Definisi Operasional.....	28
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisa Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	36
1. Sejarah Singkat PT. Karya Tanah Subur (PT. KTS)	36
2. Visi dan Misi PT. Karya Tanah Subur (PT. KTS)	37
3. Struktur Organisasi PT. Karya Tanah Subur (PT. KTS)	38
4. Deskripsi Pekerjaan PT. Karya Tanah Subur (PT. KTS)	40
5. Penyajian Data	48
6. Analisis dan Evaluasi	53

7. Pengujian Hipotesis.....	59
B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

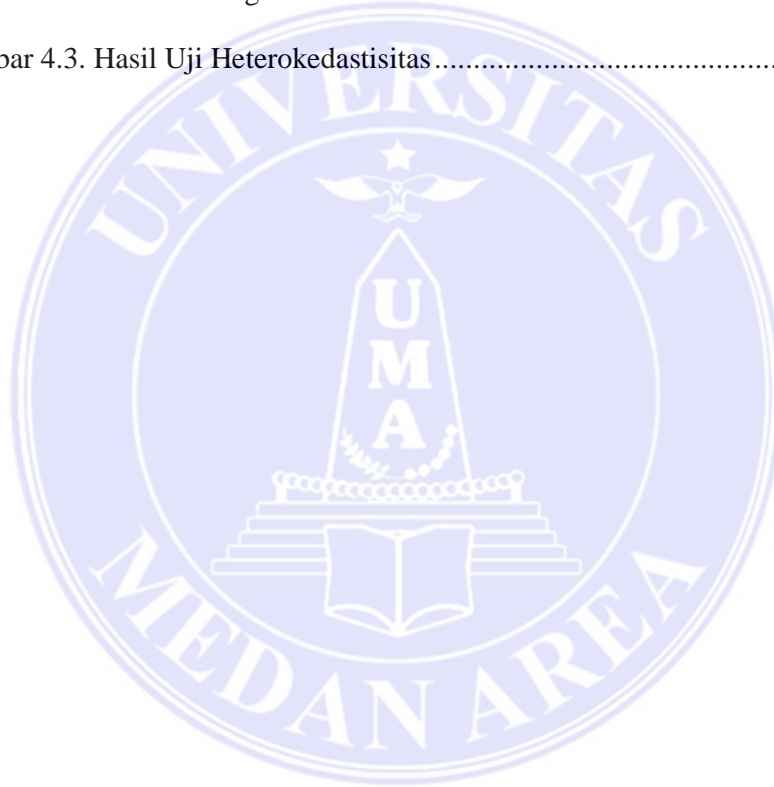


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Defmisi Operasional.....	28
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	30
Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Usia.....	48
Tabel 4.3 Responden Status	49
Tabel 4.4 Responden Tingkat Penghasilan	49
Tabel 4.5 Responden Pendidkan	50
Tabel 4.6 Data Jawaban Responden (Xi) Niat Pindah Kerja	50
Tabel 4.7 Data Jawaban Responden (X2) Kompensasi	51
Tabel 4.8 Data Jawaban Responden (Y) Semangat Kerja	52
Tabel 4.9 Hasil analisis Item Pertanyaan (Xi) Niat Pindah Kerja.....	53
Tabel 4.10 Hasil analisis Item Pertanyaan (X2) Kompensasi.....	54
Tabel 4.11 Hasil analisis Item Pertanyaan (Y) Semangat Kerja	54
Tabel 4.12 Realibilitas Instrumen.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.14 Tabel Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.15 Tabel Uji Parsial (Uji-t).....	59
Tabel 4.16 Tabel Uji Serempak (Uji-F)	60
Tabel 4.17 Tabel Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.18 Tabel Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Karya Tanah Subur	39
Gambar 4.2. Grafik Histogram	57
Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) menjadi produk minyak mentah (CPO) dan inti sawit (karnel). Bahan baku utamanya adalah kelapa sawit yang diperoleh dari perkebunan kelapa sawit yang ada di daerah Sumatera Utara dan Aceh. Dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari karyawan sering dihadapkan masalah pada kejenuhan dalam bekerja, tekanan pekerjaan yang tinggi, kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung dan faktor lain yang menyebabkan stres dalam bekerja. Kondisi seperti ini sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya semangat kerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas.

Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Hal ini tentu saja akan dapat menguntungkan perusahaan karena perusahaan memiliki sumber daya manusia yang ahli dalam bekerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah faktor niat pindah kerja dan kompensasi. Niat pindah kerja merupakan

perpindahan kerja karyawan dari satu lini ke lini lainnya. Dalam beberapa kasus tertentu, turnover memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat turnover tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi. *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000).

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Faktor berikutnya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya memberikan kompensasi guna meningkatkan semangat dan gairah kerjanya, agar kepuasan kerja mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya. Setelah peneliti melakukan survey ke perusahaan, maka diketahui bahwa masalah yang ada di perusahaan adalah kompensasi yang diberikan belum memenuhi harapan

karyawannya misalnya gaji karyawan belum cukup memenuhi kebutuhannya, perusahaan jarang memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, tunjangan kesehatan sulit diperoleh karyawan. Hal ini semua menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dilihat dari adanya beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tidak mencapai target kerja yang ditetapkan, pekerjaan yang dilaksanakan kurang akurat dan lain sebagainya. Begitu juga lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruangan kerja yang belum tertata dengan rapi, suhu ruangan yang kurang sejuk, kebisingan dan lain sebagainya menyebabkan karyawan dalam bekerja merasa kurang puas.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut untuk dijadikan skripsi dengan judul: "Pengaruh Niat Pindah Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana niat pindah kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara?
3. Bagaimana niat pindah kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh niat pindah kerja terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh niat pindah kerja dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan masukan yang berharga karena dapat membandingkan dengan teori-teori yang pernah didapat diperlakukan dalam praktek sesungguhnya.

2. Bagi Sivitas Akademik

Penelitian ini bermanfaat sebagai literatur bacaan yang menambah koleksi karya ilmiah di perpustakaan Universitas Medan Area.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan niat pindah kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja.

4. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran dalam meningkatkan semangat kerja melalui pengelolaan niat pindah kerja dan kompensasi yang baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

2.1. Niat pindah kerja

2.1.1. Pengertian Niat pindah kerja

Arti luas niat pindah kerja adalah aliran keinginan para pegawai yang masuk dan keluar perusahaan. Robbins (2010:113), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian pegawai adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Niat pindah kerja (*Jobs intention*) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi.

Menurut Harninda (2009:27): "niat pindah kerja (*Jobs intention*) pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." Pendapat tersebut menunjukkan bahwa niat pindah kerja adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Harnoto (2012:2) menyatakan: "niat pindah kerja (*Jobs intention*) adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik." Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa

turnover intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Handoko (2009:322) menyatakan: "niat pindah kerja (*Jobs intention*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar." Di lain pihak, dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan niat berpindah.

Disisi lain variabel *turnover intention* digunakan dalam cakupan yang luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*with drawal cognitions*) yang dilakukan pegawai. Tindakan penarikan diri menurut Robbins (2010:113) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Abelson juga menyatakan bahwa sebagian besar pegawai yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Turnover intention yang akan diketahui dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *avoidable voluntary turnover*.

Sehingga niat berpindah kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat pindah kerja

Faktor-faktor yang menjadi penyebab turnover pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Oleh karena itu menurut Samad (2008:62) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka turnover yang sebenarnya.

Suwandi dan Indriantoro (2009:75) menjelaskan prediktor dari niat pindah kerja berdasarkan hasil studi sebelumnya, yaitu : konflik peran, ketidakjelasan peran, locus of control, dan perubahan organisasi. Sedangkan konsekuensi dari *job insecurity* tersebut adalah komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi. Konflik peran, muncul ketika ada berbagai tuntutan dari

banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Sedangkan ketidakjelasan peran lebih menggambarkan pada kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. *Locus of control* (pusat pengendalian) mengarah pada kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Bila seseorang mempunyai *locus of control eksternal*, itu berarti bahwa ia percaya akan kekuatan lingkungan sekitarnya dalam mengendalikan nasibnya. Sebaliknya, *locus of control* internal menggambarkan kemampuan seseorang dalam menghadapi ancaman apapun yang mungkin timbul dari lingkungannya. Dengan demikian, *locus of control* lebih mewakili faktor personal daripada organisasional, bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Perubahan organisasi, seperti yang diungkapkan merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampangan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen. *Job insecurity*, merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan.

Robbins (2010:115) menjelaskan niat berpindah kerja karyawan ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi niatnya, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan

perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- e. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- g. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Niat berpindah kerja yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya

2.1.3. Indikator Niat pindah kerja

Indikasi terjadinya *turnover intentions* menurut Harnoto (2012) adalah :

1. Absensi yang meningkat Pegawai yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja Pegawai yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di

tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan turnover. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakankebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan turnover.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status,

pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Untuk lebih jelas berikut ini dikemukakan definisi tentang kompensasi dari para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:118): "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Menurut Wibowo (2011:348) "Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja." Handoko (2008:155) berpendapat: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Menurut Nawawi (2009:315) mengatakan: "Kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja"

Menurut Fajar dan Heru (2010:153) mengatakan : "Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud".

Menurut Nawawi (2008:315) mengatakan ada tiga jenis kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan/ ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan Iain-lain.
3. Insentif
Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Triton (2010: 125) mengatakan ada dua jenis kompensasi yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat *financial*
Kompensasi yang bersifat financial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis Kompensasi yang bersifat financial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan Iain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan
2. Kompensasi yang bersifat *nonfinancial*
Kompensasi yang bersifat non financial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat non financial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupa untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafeteria, penyediaan tempat beribadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Walaupun dalam penentuan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan melibatkan sejumlah besar negoisasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi akhir tingkat kompensasi yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sedermayanti (2009:240) adalah :

- 1) Suplai dan permintaan karyawan
- 2) Serikat karyawan
- 3) Produktivitas
- 4) Ketersediaan dan kemampuan membayar
- 5) Ketentuan/ aturan Pemerintah

Menurut Hasibuan (2008:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/Organisasi karyawan
- 4) Produktivitas
- 5) Pemerintah
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan.
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka kesejahteraan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, kesejahteraan yang diberikan cenderung rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kesejahteraan akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak kan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3) Serikat buruh/Organisasi karyawan

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kesejahteraan yang diberikan.

Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi *bergaining* karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat kesejahteraan demikian pula sebaliknya.

4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas

5) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan yang diberikan.

6) Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan "batas penerimaan kesejahteraan".

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompensasi balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Manusia sebagai pekerja atau karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan berupa tenaga, keterampilan atau skill dalam proses produksi perusahaan. Sebaliknya perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi baik dalam bentuk materi maupun non materi. Dari imbalan yang diberikan perusahaan dapat menjadi indikator apakah karyawan memiliki kesejahteraan atas hasil kerja mereka dan apakah dengan imbalan tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dalam tingkat yang layak.

Menurut Nawawi (2008:333) mengatakan kompensasi diindikatori oleh :

1. Aspek Ketepatannya

Kompensasi harus tepat sasaran. Sasaran pertama adalah diberikan pada pekerja yang tepat, terutama yang berprestasi. Sasaran kedua adalah untuk kegiatan yang tepat, dalam arti diberikan dalam bentuk yang relevan.

2. Aspek Kelayakan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi tidak langsung apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam artian cukup berharga.

3. Aspek Keadilan

Kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan berdasarkan bobot kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

4. Aspek Pembiayaan Yang Terkontrol

Meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebih-lebihan. Perusahaan haruslah dapat mengontrol pengeluaran kompensasinya.

5. Aspek Keseimbangan

Penyediaan pembiayaan yang seimbang dengan kontribusi setiap pekerja akan dapat dilakukan melalui perencanaan kompensasi agar kebutuhan modal kerja perusahaan tidak terganggu.

Kompensasi menurut Hasibuan (2008: 121) indicator kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/ majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

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

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

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

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja.

Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh.

Hasibuan (2007:105) mengatakan : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal."

Davis dalam Nurhendar (2007:5) memberikan defmisi yang luas mengenai semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan.

Menurut Sunarto (2005:28) "kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan".

Nitisemito (2006:160) mengemukakan: "Semangat kerja adalah kemampuan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik."

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Zainun dalam La Mente (2010:53) berpendapat "ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu komunikasi, kepuasan kerja, niat pindah kerja, partisipasi, motiivasi, dan gaya kepemimpinan".

Sementara Wursanto dalam La Mente (2010:53) mengemukakan "faktor-faktor yang mempengaruhi merosotnya semangat kerja yaitu faktor kepemimpinan, faktor pengawasan, dan faktor kebutuhan".

Zainun dalam Dermawan (2010:2) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

2.3.3. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006:170) indikator semangat kerja antara lain:

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai
- 4) Harga diri perlu mendapat perhatian.
- 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- 6) Memberikan kesempatan untuk maju.
- 7) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan.
- 8) Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
- 9) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding.
- 10) Pemberian insentif yang menyenangkan.
- 11) Fasilitas yang menyenangkan.

Berikut ini penjelasannya:

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian "cukup" adalah sangat relatif sifatnya. Yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohaniyah karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajibannya kepada Yang Maha Kuasa.

3) Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk hadiah materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat

menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

6) Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk dapat maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

7) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Semangat kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternatif lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

8) Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas loyal para karyawan terhadap perusahaan. Memberi gaji yang cukup, dan memenuhi kebutuhan rohani.

9) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding.

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

10) Pemberian insentif yang menyenangkan.

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-sebaiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

11) Fasilitas yang menyenangkan.

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan kegiatan reaksi, caferia, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, toilet yang bersih dan pendidikan untuk anak.

2.3.4. Langkah-Langkah Pengembangan Semangat Kerja

Cherrington dalam Winrni dan Wasiti (2010:8), menyarankan delapan asas pengembangan nilai-nilai kerja yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi:

1. Mengusahakan suatu iklim organisasi yang dapat menumbuhkan nilai-nilai kerja yang positif dan suatu keterkaitan pada keunggulan.
2. Menyampaikan pesan harapan yang jelas mengenai produktivitas dan ketrampilan kerja yang berkualitas tinggi.
3. Mengajarkan dan menjelaskan tentang nilai kerja, keluhuran dari pelaksanaan kerja, dan kesenangan dalam memberikan pelayanan.
4. Menetapkan pertanggungjawaban perseorangan melalui pelimpahan wewenang yang efektif.
5. Mengembangkan keterikatan dan keterlibatan pribadi melalui pilihan dan partisipasi perseorangan.
6. Memberikan umpan balik pada pelaksanaan kerja melalui penilaian yang efektif terhadap pelaksanaan kerja.
7. Memberikan imbalan terhadap pelaksanaan kerja yang efektif dengan gaji dan upaya-upaya penguat social lainnya.
8. Mendorong secara terus-menerus para pegawai dalam pertumbuhan pribadi dan pengembangan keterampilan mereka.

Sinungan dalam Winrni dan Wasiti (2010:9), mengatakan penumbuhan semangat kerja dapat dilakukan melalui:

1. Pendidikan yang terarah. Pendidikan harus diarahkan pada pembentukan sikap mental atau watak yang positif yang bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko.

2. Menumbuhkan, membina dan mengembangkan disiplin untuk memperoleh rasa sikap mental yang produktif.
3. Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap dan mental sebagai masyarakat yang produktif
4. Menumbuhkan motivasi kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah niat pindah kerja, kompensasi dan semangat kerja. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Atlanta (2008)	Hubungan Niat pindah kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.	Niat pindah kerja dan Semangat Kerja	Hasil penelitiann membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara ini pindah kerja dengan semang kerja.
2	Mulyadi (2009)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bapeda Provinsi Nangro Aceh Darussalam	Kompensasi dan Semangat Kerja	Hasil dari penelitian adalah kompensasi erat hubungannnya terhadap semangat kerja Pegawai.
3	Yuniari dan Waisnawini (2009)	Pengaruh kompensasi dan niat pindah kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. BDTC Nusa Dua.	kompensasi, niat pindah kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa semi hipotesis berpengaruh posit antara kompensasi dan ni pindah kerja terhadap semang kerja dan kinerja karyawan

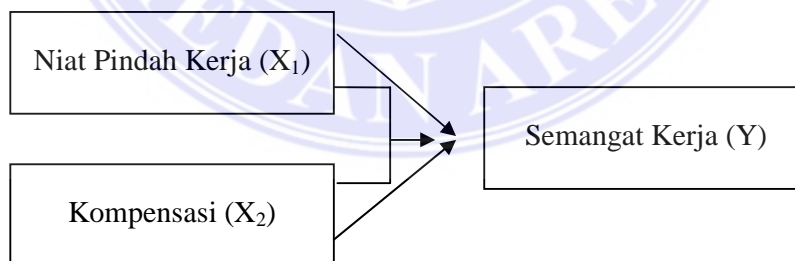
Sumber: Gomes (2011: 16)

C. Kerangka Konseptual

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain

Selain niat pindah kerja, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah faktor kompensasi. Perusahaan menyadari bahwa peranan karyawan sangat penting, oleh karenanya sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap reaksi yang ditimbulkan karyawannya akibat stres yang dialami. Pimpinan perusahaan memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut pemberian kompensasi karyawannya.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual tersebut maka peneliti membuat skema gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Niat pindah kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara.
- H₃ : Niat pindah kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh Utara.



BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian telah dilakukan. Dalam hal ini penelitian dilakukan PT Karya Tanah Subur di Meolaboh Aceh Utara, Indonesia.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Mei 2017. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel III.1. Rencana Penelitian

Waktu	Apr-17				Mei-17				Jun-17				Jul-17				Ags-17				Sep-17				Okt-17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal																												
Bimbingan dan seminar proposal																												
Revisi proposal																												
Analisis data, penyusunan dan bimbingan skripsi																												
Pengajuan sidang meja hijau																												

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Suharsimi Arikunto (2000: 115) menyatakan: "Populasi adalah seluruh objek yang diteliti." Populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada PT. Karya Tanah Subur yang berjumlah 66 orang.

Tabel III-21. Bagian-Bagian Struktur Organisasi

Bagian	Populasi
Bagian personalia	13 Orang
Bagian pemasaran	11 Orang
Bagian keuangan	3 Orang
Bagian penjualan	10 Orang
Bagian umum	10 Orang
Bagian akuntansi	3 Orang
Bagian logistik / pengadaan	16 Orang
Jumlah	66

2. Sampel

Menurut Arikunto Suharsimi (2000: 117): "Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Di mana penelitian sampel apabila kita bennaksud untuk mengeneralisasikan hasil penelitian". Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah unit sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kepercayaan (standard error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{66}{1+(66(0.1)^2)}$$

= 39,76 dibulatkan menjadi 40 orang.

C. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah promosi dan harga. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian. Definisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.2
Batasan Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Niat pindah kerja (Xi)	Niat pindah kerja adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi yang meningkat 2. Mulai malas bekerja 3. Peningkatan terhadap pelanggaran 4. Peningkatan protes terhadap atasan. 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya 6. Banyak beban kerja yang meningkat 7. Gaji kecil 8. Peraturan yang berubah-ubah 	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Ketepatannya 2. Aspek Kelayakan 3. Aspek Keadilan 4. Aspek Pembiayaan Yang Terkontrol 5. Aspek keseimbangn 	Skala Likert
Semangat kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang cukup 2. Memperhatikan kebutuhan rohani 3. Sese kali perlu mendapat perhatian suasana santai 4. Harga diri perlu mendapat perhatian. 5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. 	Skala Likert

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan perusahaan PT. Karya Tanah Subur dengan menyebarkan kuisisioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survey lapangan terdiri dari:
 - a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah peninjauan langsung pada

penelitian yang diteliti atau penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai niat pindah kerja dan kompensasi.

- b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah karyawan PT Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh.
- c. Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan PT. Karya Tanah Subur dengan menggunakan skala likert's dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4. Skala Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009: 35)

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan.

Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban

responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur (instrument) yang digunakan

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya. Pengujian validitas diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik, reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi dan kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Menurut Ghazali (2008 :179), butir pernyataan yang sudah dinyatakan

valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan valid
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 2) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut.

Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

Analisis heteroskedastisitas menggunakan uji grafik scator plots.

4. Analisis Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta.

b₁, b₂ = Koefisien Regresi Berganda.

X₁ = Niat pindah kerja

X₂ = Kompensasi

e = Variabel Pengganggu (*standard error*)

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2009:250) "Pengujian Hipotesis adalah untuk menguji signifikansi

hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan uji t". Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian secara parsial sebagai berikut:

$H_{01} : b_1 = 0$ (artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat)

$H_{a1} : b_1 \neq 0$ (artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat)

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

a. Uji secara Parsial / Individu (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2009: 250)

Dimana:

- r^2 = korelasi xy yang ditemukan
- n = jumlah sampel
- t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t - Tabel

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial promosi dan harga tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
- 2) $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya secara serempak promosi dan harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
 - a) H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. >$ pada $\alpha = 5\%$.
 - b) H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. <$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Pengujian Determinan (R^2)

Koefisien determinan atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

$$D = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

4.1 Sejarah Singkat PT Karya Tanah Subur (PTKTS)

Perusahaan PT Karya Tanah Subur (PTKTS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit. Sebelum tahun tersebut perusahaan ini bekerja sama dengan Perusahaan PT. Dina Maju yang dibentuk berdasarkan Surat izin Resort Polisi Hutan Nomor 330/KPTS) UM /1977 dengan Akte Notaris No. 40 Hak Pengusaha Hutan (HPH) dan Industri Perakayuan.

Sejak tahun 1977 sampai dengan tahun 1987 perusahaan PT. Dina Maju selesai melakukan penebangan hutan untuk memproduksi dan memasarkan kayu olahan, kemudian perusahaan PTKTS Padang Sikabu mulai berorientasi pada tahun 1988 dalam perkebunan kelapa sawit, yang waktu itu baru mencoba-coba menanam dalam jumlah kecil sebagai percobaan.

Pada tahun 1996 perusahaan PTKTS Padang Sikabu dengan mengeluarkan modal yang cukup besar untuk menanam kembali kelapa sawit, hal ini disebabkan karena dilihat tanaman kelapa sawit yang ditanam sebelumnya tumbuh dengan baik dan subur, sehingga pihak perusahaan akhirnya menambah perluasan lahan /areal penanaman kelapa sawit.

Dilihat dari perkembangan sekarang ini, perusahaan PTKTS yang terdapat di Desa Padang Sikabu Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat

mempunyai prospek yang cukup cerah dalam mengusahakan Perkebunan Kelapa Sawit, Hal ini disebabkan karena perkebunan kelapa sawit tersebut terletak pada ketinggian tempat 10-15 m diatas permukaan laut dengan topografi rolling, dan sampai saat ini dengan luas tanam berdasarkan Hak Guna Usaha (HGU) yaitu seluas 5100 Ha dengan luas efektif 4738,5 Ha dan yang sudah ditanami adalah 4552 Ha, Hal ini tidak termasuk bangunan, jalan, pabrik dan fasillitas lainnya.

Perusahaan PTKarya Tanah Subur .Ltd terdiri dari 6 Afdeling antara lain:

1. Afdeling 1 atau OA dengan luas 899,11 Ha, Afdeling
2. Afdeling 2 atau OC dengan luas 840,90 Ha
3. Afdeling 3 atau OC dengan luas 523,69 Ha
4. Afdeling 4 atau OD dengan luas 634,34 Ha
5. Afdeling 5 atau OE dengan luas 891,80 Ha
6. Afdeling 6 atau OF dengan luas 762,53 Ha

Dari luas areal tanam tersebut diatas,tanaman yang sudah menghasilkan seluas 3529,72 Ha yang terdiri dari 2 kebun yaitu kebun 1 dan kebun 2.

4.2. Visi dan Misi Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh

4.2.1. Visi

Visi PT Karya Tanah Subur adalah "menjadi perusahaan produksi dan distribusi produk kelapa sawit (TBS, CPO dan Kernel) terkemuka di Indonesia yang dapat memberikan kepuasan, baik penjual maupun pembeli dan dapat bersaing di era globalisasi".

4.2.2. Misi PT Karya Tanah Subur adalah :

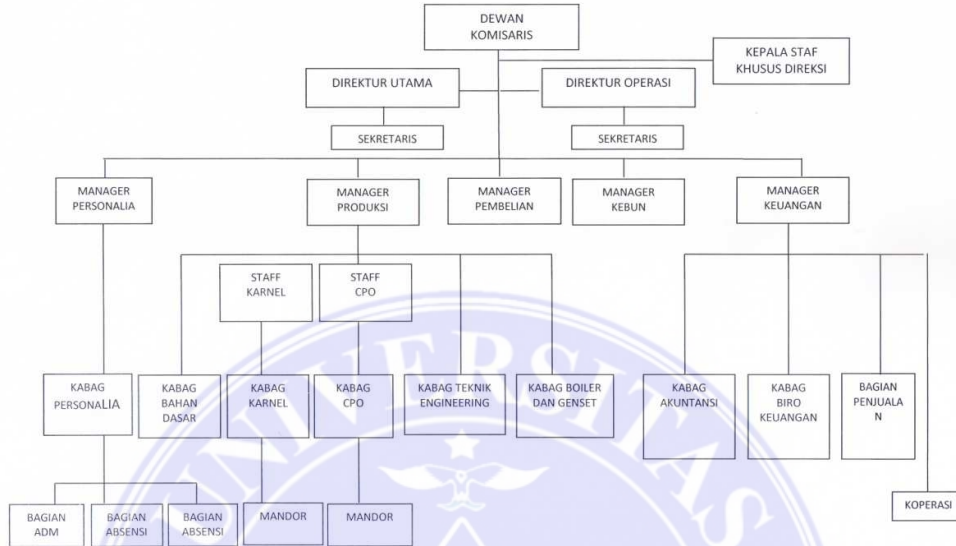
- a. Memberikan kesejahteraan bagi para karyawannya
- b. Menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak
- c. Setiap tahun dapat memberikan santunan (zakat) berupa sembako bagi warga tidak mampu di daerah sekitar
- d. Memperluas pasar bukan hanya di dalam negeri melainkan di luar negeri.

4.3. Struktur Organisasi PT Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh

Struktur Organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Pada umumnya suatu organisasi digambarkan dalam bentuk bagan sehingga dengan bagan tersebut akan dapat dilihat dengan jelas tantangan tugas serta kedudukan masing-masing orang dalam organisasi tersebut.

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing serta memperlancar aktifitas arus kerja perusahaan, maka diperlukan struktur organisasi yang jelas dalam menggambarkan departemen-departemen tersebut. Adapun struktur organisasi PT. Karya Tanah Subur (PTKTS), dapat dilihat pada gambar IV-1 berikut ini :

GAMBAR
STRUKTUR ORGANISASI PT KARYA TANAH SUBUR



Sumber : PT. Karya Tanah Subur Meolahoh Aceh, 2017

4.4. Deskripsi Pekerjaan PT. Karya Tanah Subur

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian pada PT. Karya Tanah Subur (PTKTS) dari para pimpinan tertinggi dan pimpinan pelaksana. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

- 1) Memiliki hak sebagai pemegang saham dalam pengawasan umum terhadap jalannya perusahaan.
- 2) Berhak meminta rapat umum luar biasa dewan direksi
- 3) Memberikan pengarahan kesejahteraan umum dan keputusan-keputusan yang dapat diambil oleh direksi, sesuai dengan yang diamanahkan anggaran dasar.

b. Direktur Utama

Tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya adalah:

- 1) Memelihara hubungan baik dengan lembaga keuangan, supplier, perusahaan asuransi, instansi pemerintah maupun swasta.
- 2) Melaksanakan semua petunjuk dan program kerja aspek keuangan yang telah digariskan oleh direktur utama dan mengamankannya.
- 3) Menguasai lalu lintas panggung keuangan pada semua aspek dan membuat perumusan dan mengatur pengadaan dana.
- 4) Merumuskan pada administrasi dan pembukuan perusahaan yang menjamin terciptanya internal control yang efektif, pembuatan laporan keuangan yang *up date* dan sesuai dengan prinsip dan akuntansi yang lain.

- 5) Membuat, menganalisa dan mengartikan informasi keuangan untuk menilai hasil operasi perusahaan yang dinyatakan dalam biaya, anggaran serta keuntungannya.
- 6) Mewakili, perusahaan dalam organisasi sesuai dengan bidangnya dan bertanggung jawab kepada direktur utama.

c. Direktur Operasi

Tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan program kerja aspek produksi yang telah digariskan oleh direktur utama.
- 2) Merumuskan rencana penjualan, dengan memperhatikan kebijaksanaan mengenai harga pasar dan kemungkinan produk alternatif
- 3) Mengajukan kepada dewan direksi pertimbangan mengenai rencana investasi promosi dan pembukuan pasar baru.
- 4) Merumuskan rencana produksi, disesuaikan dengan rencana penjualan, kondisi pabrik dan hasil produksi kebun sendiri maupun pasar.
- 5) Mengarahkan dan menalaah secara kotinju, yaitu cara operasi agar diperoleh yang maksimal.
- 6) Mewakili perusahaan dalam organisasi sesuai dengan bidangnya dan bertanggung jawab kepada direktur utama.

d. Sekretaris

Ada beberapa tugas dan tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai pembantu direksi dalam mengerjakan berkas dan naskah yang siap pakai untuk direksi.

- 2) Mengambil akte surat-surat, menyusun, mengetik serta menerima dan menyampaikan pembicaraan telephonist dan lain-lainnya.
- 3) Menerima, megnedarkan dan mengirim surat-surat, sikuler-sirkuler, laporan-laporan dan dokumen lainnya untuk dan dari direksi, manajer dan kepala biro.
- 4) Menyampaikan pengumuman mengenai rapat-rapat membuat agenda dan notulen
- 5) Menangani dan mengatur semua informasi yang sifatnya konfidensial.

e. Manager Produksi (Processing Manager)

- 1) Membantu direksi dan memberikan saran baik diminta maupun tidak dalam hal perencanaan dan kebijaksanaan pokok perusahaan dalam bidang produksi CPO, Kernel dan hasil lainnya yang meliputi segi-segi teknis, material dan *product development*.
- 2) Bertanggung jawab terhadap pengolahan aspek TBS, kelancaran pengolahan, dan terhadap mutu CPO yang dihasilkan.
- 3) Bertanggung jawab atas PKS secara menyeluruh yang meliputi pengoperasian peralatan dengan baik dan aman. Pengorganisasian sumber daya manusia pengendalian PKS, pengawasan terhadap semua kegiatan yang berkaitan dengan produksi, dll.

f. Manajer Pembelian (Trading Manager)

- 1) Menentukan rencana penyerahan CPO, Kernel, PKO dan PKM dan memperhatikan keadaan harga pasar, persediaan, produksi dan muatan.

- 2) Membantu direksi dan memberikan saran baik diminta maupun tidak dalam hal perencanaan, dan kebijaksanaan pokok dalam bidang ekonomi keuangan, pemasaran dan usaha-usaha baru (proyek-proyek).
- 3) Menetapkan kebijaksanaan dan bertanggung jawab terhadap pemasaran hasil CPO, Kernel: PKO, dan PKM serta terhadap aspek kualitas dan kuantitas TBS yang dipasok ke pabrik.
- 4) Bersama dengan kepala biro keuangan menciptakan kebijaksanaan syarat-syarat pembayaran dan penagihan kepada para debitur.
- 5) Bertanggung jawab terhadap tersedianya suku cadang pabrik, baik jumlah maupun mutunya.
- 6) Memonitor harga di pasaran dan merumuskan pemasaran jangka pendek dan jangka panjang serta mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh direksi dan bertanggung jawab terhadap direktur utama.

g. Manajer Kebun (*Estate Manajer*)

- 1) Bertanggung jawab pada aspek tanaman dan kultur teknis secara umum.
- 2) Melakukan penelitian secara terus menerus terhadap produksi TBS.
- 3) Merencanakan dan menyusun jadwal mengenai kebun dan segi teknis maupun finansial.
- 4) Merumuskan rencana pendidikan, pupuk dan pengaplikasian serta pemeliharaan dan perawatan tanaman.
- 5) Menyusun jadwal kebutuhan dan obat-obatan, pupuk, mesin dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kondisi yang paling ekonomis dan paling efisien.

- 6) Mengawasi pelaksana jadwal pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan dan peralatan yang dipakai.
- 7) Melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh direksi dan bertanggung jawab kepada direktur utama.

h. Manager Keuangan

- 1) Menyusun laporan budget dengan realisasi pada neraca dan laba rugi.
- 2) Membuat laporan ke Kantor Pusat.
- 3) Monitoring pendapatan dan biaya.
- 4) Melaporkan perkembangan kinerja keuangan perusahaan

i. Manager Personalia

Bertanggung jawab untuk mengatur departemen sumber daya manusia dan fungsi-fungsi yang terkait dengannya seperti merekrut, orientasi, wawancara, komunikasi karyawan, tunjangan, pelatihan, mengatur data karyawan, konseling karyawan, gaji, dll.

j. Kepala Staff Khusus Direksi

- 1) Menambah cepatnya pertumbuhan dana dengan membuat proyek perkebunan leveransir, dan supplier.
- 2) Menjamin hubungan baik dengan lembaga keuangan ataupun instansi terkait guna memperoleh pembinaan yang sebaiknya demi kemajuan dan kesejahteraan karyawan.

k. Kabag Akuntansi

- 1) Mencatat transaksi yang terjadi di perusahaan setiap hari
- 2) Membuat laporan keuangan

l. Kepala Biro Keuangan

- 1) Melakukan kebijaksanaan pengendalian keuntungan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta penghematan biaya.
- 2) Menghitung dan mengurus penyelesaian perpajakan yang merupakan kewajiban perusahaan.
- 3) Menyusun anggaran laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi untuk keperluan intern perusahaan.
- 4) Menyimpan serta mengamankan uang serta surat berharga, dokumen penting seperti sertifikat tanah, saham dan promes.
- 5) Menerima pembayaran dan mengeluarkan bukti tanda terima yang sah serta melakukan penyetoran dan pengembalian uang ke dan dari bank, serta melakukan pembayaran kepada supplier dalam bentuk uang kas atau cek atau bilyet giro.
- 6) Mengawasi dan mengendalikan administrasi keuangan kebun.
- 7) Bekerja di bawah koordinasi direktur keuangan, bertanggung jawab kepada direktur utama.

m. Bagian Penjualan

- 1) Pelayanan penjualan dan menerapkan hal-hal yang mungkin diberikan kepada konsumen.
- 2) Membuat suatu perencanaan penjualan yang akan di implementasikan.
- 3) Memberikan laporan barang yang habis terjual setiap bulannya.

n. Kepala Biro Personalia

- 1) Merencanakan dan mengusulkan kebijaksanaan perusahaan mengenai peraturan-peraturan kepegawaian sesuai dengan kebijaksanaan direksi.
- 2) Melaksanakan semua pekerjaan aspek sumber daya manusia sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan oleh direktur utama.
- 3) Menggariskan kebijaksanaan kepegawaian perusahaan yang telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah yang berlaku serta mengamankan pelaksanaannya.
- 4) Mengusahakan tenaga kerja yang diperlukan, melaksanakan prosedur penerimaan dan pemberhentian pegawai atas usul kepala departemen yang bersangkutan dan dengan persetujuan direksi.
- 5) Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan kepala departemen dan instansi terkait lain yang menyangkut sumber daya manusia dan merumuskan perbaikan, kesejahteraan karyawan.

o. Staf Karnel

- 1) Menjaga ketersediaan produk Karnel
- 2) Memastikan produksi Karnel tidak terganggu
- 3) Memantau kualitas produk Karnel.

p. Staf CPO

- 1) Menjaga ketersediaan produk CPO.
- 2) Memastikan produksi CPO tidak terganggu.
- 3) Memantau kualitas produk CPO.

q. Kabag Bahan Dasar

- 1) Memastikan ketersediaan bahan dasar kelapa sawit.
- 2) Memeriksa kualitas bahan dasar.
- 3) Mendistribusikan bahan dasar ke setiap unit produksi.

r. Kabag Karna

- 1) Memastikan ketersediaan bahan dasar untuk diolah menjadi karna.
- 2) Menjaga kelancaran proses produksi dan kualitas bahan dasar.

s. Kabag CPO

- 1) Memastikan ketersediaan bahan dasar untuk diolah menjadi CPO.
- 2) Memeriksa kualitas bahan dasar.
- 3) Menjaga kelancaran proses produksi.

t. Kabag Teknik *Engineering*

- 1) Memastikan keadaan peralatan mesin produksi dapat dipakai.
- 2) Melakukan pemeriksaan dan perbaikan mesin produksi.

u. Kabag Boiler dan Genset

- 1) Menyediakan Boiler dan Genset pada proses produksi.
- 2) Memantau keadaan Boiler dan Genset.

v. Bagian ADM

- 1) Membuat surat menyurat
- 2) Mentediakan berkas-berkas (file) yang akan dikirim

w. Bagian Absensi

- 1) Membuat daftar absensi karyawan.
- 2) Membuat laporan absensi yang ditujukan kepada bagian Personalia.

x. Mandor

- 1) Memantau aktivitas kerja di pabrik.
- 2) Membuat laporan aktivitas kerja di pabrik.

y. Koperasi

Memenuhi keahtheraan dalam jangka pendek seperti unit simpan pinjam.

4.5. Penyajian Data

4.5.1. Data Karakteristik Responden

Pembahasan ini penulis akan merujuk pada sistem penyajian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden Rabbani, dimana melalui metode pengumpulan data berupa questioner dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada para karyawan yang ada dilingkungan tersebut yang diambil berdasarkan sampel penelitian sebanyak 40 karyawan. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan responden yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin		(%)
	Wanita	Pria	
1	Perempuan	12	30.00%
2	Laki-laki	28	70.00%
		40	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4-1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki berjumlah 28 orang atau 70% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 12 orang atau 30 %. Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	(%)
1	18-20 tahun	5	12.50%
2	20-30 tahun	8	20.00%
3	30-40 tahun	18	45.00%
4	41-50 tahun	9	22.50%
		40	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa usia karyawan sekitar 18 - 20 tahun sebanyak 5 orang atau 12.5%, responden usia 20 - 30 tahun sebanyak 8 orang atau 20%, responden usia 30 - 40 tahun sebanyak 18 orang atau 45% dan responden usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 22.50%. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	(%)
1	Belum Menikah	13	32.50%
2	Menikah	27	67.50%
	Jumlah	40	100

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah sudah menikah berjumlah 27 orang atau 67.50% dan sisanya adalah belum menikah sebanyak 13 orang atau 32.50%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan

No	Pendapatan	Jumlah (Orang)	(%)
1	Rp 500.000-Rp 1.500.000	13	32.50%
2	Rp 1.550.000-Rp 2.500.000	16	40.00%
3	Rp 2.550.000-Rp 3.500.000	9	22.50%
4	Rp 3.550.000-Rp 4.500.000	2	5.00%
	Jumlah	40	100

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa pendapatan karyawan Rp 500.000-Rp 1.500.000 sebanyak 13 orang sebesar 32,50% pendapatan Rp 1.550.000-Rp 2.500.000 sebanyak 16 orang sebesar 40%, pendapatan Rp 2.550.000 - Rp 3.500.000 sebanyak 9 orang sebesar 22,50% dan pendapatan Rp 3.550.000-Rp 4.500.000 sebanyak 2 orang sebesar 5%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
1	SLTA	25	62.50%
2	D3	7	17.50%
3	Sarjana (S1)	5	12.50%
4	Pascasarjana (S2)	3	7.50%
	Jumlah	40	100

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa karyawan berpendidikan SLTA ada sebanyak 25 orang atau 62.50%, D3 ada sebanyak 7 orang atau 17.50%, Sarjana Lengkap/S1 sebanyak 5 orang atau 12.50% dan tamatan Pascasarjana (S2) sebanyak 3 orang atau 7.50%.

4.5.2. Jawaban Responden

1) Data Variabel X_1 (Niat Pindah Kerja)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan karyawan PT. Karya Tanah Subur atas variabel Niat Pindah Kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Jawaban Responden Variabel Niat Pindah Kerja

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	46.3	24	48.1	3	5.6	0	0.0	0	0.0	40	100
2	26	57.4	17	31.5	6	11.1	0	0.0	0	0.0	40	100
3	28	61.1	15	27.8	6	11.1	0	0.0	0	0.0	40	100
4	21	44.4	24	48.1	4	7.4	0	0.0	0	0.0	40	100
5	7	13.0	33	70.4	9	16.7	0	0.0	0	0.0	40	100
6	6	11.1	36	75.9	7	13.0	0	0.0	0	0.0	40	100
7	9	16.7	34	72.2	6	11.1	0	0.0	0	0.0	40	100
8	7	13.0	29	63.0	11	20.4	2	3.7	0	0.0	40	100
9	12	22.2	29	63.0	6	11.1	1	1.9	1	1.9	40	100
10	9	16.7	32	68.5	6	11.1	2	3.7	0	0.0	40	100

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang sering melanggar aturan kerja di perusahaan kebanyakan 36 responden atau 75.9%, jadi Niat Pindah Kerja PT. Karya Tanah Subur sudah menunjukkan motivasi yang baik di mata karyawannya.

2) Data Variabel X₂ (Kompensasi)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan karyawan PT. Karya Tanah Subur atas variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7. Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38.9	24	51.9	5	9.3	0	0.0	0	0.0	40	100
2	14	25.9	28	61.1	7	13.0	0	0.0	0	0.0	40	100
3	20	37.0	24	53.7	5	9.3	0	0.0	0	0.0	40	100
4	17	31.5	26	57.4	5	9.3	1	1.9	1	1.5	40	100
5	22	44.4	22	44.4	5	11.1	0	0.0	0	0.0	40	100
6	19	35.2	26	57.4	4	7.4	0	0.0	0	0.0	40	100
7	22	44.4	20	42.6	7	13.0	0	0.0	0	0.0	40	100
8	20	37.0	24	53.7	5	9.3	0	0.0	0	0.0	40	100
9	14	25.9	28	59.3	7	13.0	1	1.9	0	0.0	40	100
10	20	42.6	23	48.1	5	9.3	0	0.0	0	0.0	40	100

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang Pemberian gaji dan insentif lainnya selalu disesuaikan dan diseimbangkan dengan kondisi keuangan perusahaan sebanyak 28 responden atau 59.3%, jadi gaji yang diberikan PT. Karya Tanah Subur sudah dirasakan cukup baik oleh karyawannya.

3) Data Variabel Y (Semangat Kerja)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan karyawan PT. Karya Tanah Subur atas variabel Semangat kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	47.3	22	46.3	4	7.4	0	0.0	0	0.0	54	100
2	23	51.9	19	35.2	7	13.0	0	0.0	0	0.0	54	100
3	29	63.0	12	22.2	8	14.8	0	0.0	0	0.0	54	100
4	22	46.3	23	47.3	4	7.4	0	0.0	0	0.0	54	100
5	22	46.3	24	48.1	3	5.6	0	0.0	0	0.0	54	100
6	23	48.1	22	44.4	4	7.4	0	0.0	0	0.0	54	100
7	20	20.7	25	51.9	4	7.4	0	0.0	0	0.0	54	100
8	21	42.6	23	48.1	5	9.3	0	0.0	0	0.0	54	100
9	25	50.0	15	33.3	7	14.8	1	1.9	0	0.0	54	100
10	28	59.3	14	25.9	7	14.8	0	0.0	0	0.0	54	100

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden tentang Semangat kerja dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang Karyawan dapat memperoleh posisi yang tepat sesuai dengan prestasi kerjanya sebanyak 28 responden atau 59.3%. Simpulannya Semangat kerja karyawan lebih diperkuat oleh pemahaman atas pekerjaannya.

4.6. Analisis dan Evaluasi

Jumlah pertanyaan keseluruhan adalah 30 pertanyaan, dimana masing-masing variabel memiliki pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. Untuk menganalisa secara mendalam mengenai teknik analisa data dan interpretasi data yang penulis lakukan secara kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik. Tabel pendukung dapat dilihat pada lampiran hasil perhitungan SPSS.

a. Pengujian Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-tabel. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari r-tabel maka butir dalam dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r-tabel dinyatakan valid. Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel Xi (Niat Pindah Kerja)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,371	0,268	Valid
2.	0,328	0,268	Valid
3.	0,567	0,268	Valid
4.	0,496	0,268	Valid
5.	0,463	0,268	Valid
6	0,535	0,268	Valid
7	0,368	0,268	Valid
8	0,444	0,268	Valid
9	0,283	0,268	Valid
10	0,277	0,268	Valid

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.10. Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel X2 (Kompensasi)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,512	0,268	Valid
2.	0,466	0,268	Valid
3.	0,588	0,268	Valid
4.	0,584	0,268	Valid
5.	0,518	0,268	Valid
6	0,498	0,268	Valid
7	0,547	0,268	Valid
8	0,475	0,268	Valid
9	0,553	0,268	Valid
10	0,531	0,268	Valid

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.11. Hasil Analisis Item Pertanyaan Variabel Y (Semangat kerja)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,564	0,268	Valid
2.	0,513	0,268	Valid
3.	0,596	0,268	Valid
4.	0,516	0,268	Valid
5.	0,644	0,268	Valid
6	0,569	0,268	Valid
7	0,476	0,268	Valid
8	0,585	0,268	Valid
9	0,519	0,268	Valid
10	0,622	0,268	Valid

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*). Yang dianalisis dengan menggunakan rumus Koefisien alpha (α) dari *Cronbach* pada tabel berikut:

Tabel. 4.12. Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Koefisien alpha (α) dari Cronbach
Niat Pindah Kerja	0.734
Kompensasi	0.833
Semangat kerja	0.852

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Standar uji reliabilitas adalah 0,60 dimana jika hasil nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach alpha* variabel Niat Pindah Kerja adalah sebesar 0.734 lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach alpha* variabel Kompensasi adalah sebesar 0.833 lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach alpha* variabel Semangat kerja adalah sebesar 0.852 lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. Simpulannya diketahui nilai Koefisien alpha (α) dari Cronbach seluruhnya di atas 0.60 dan dianggap reliable. Artinya kuisisioner layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

c. Pengujian Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian

normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji *kolmogrove-smirnov* dan grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

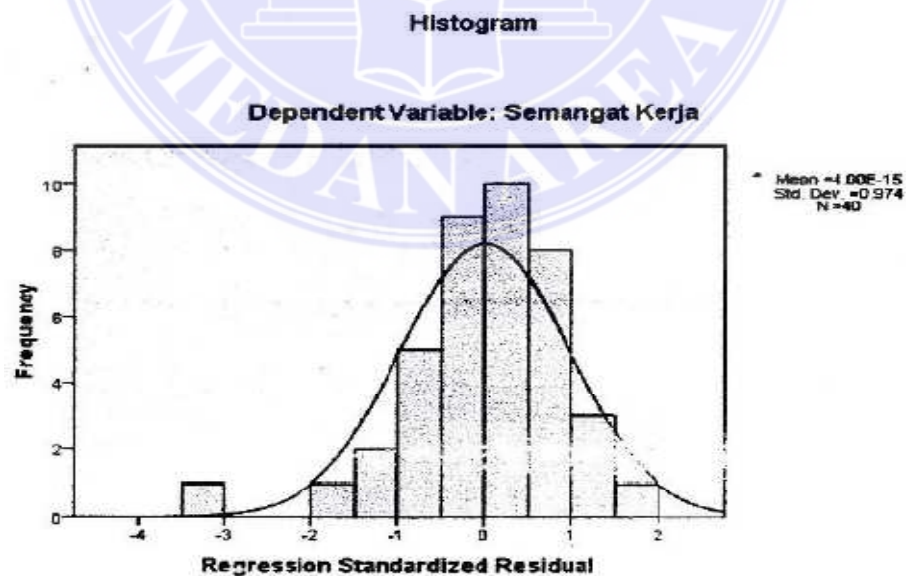
Tabel. 4.13. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	40
Normal Parameters ^a Mean	.0000000
Std. Deviation	1.11259043
Most Extreme Absolute Differences Positive	.107
Negative	.054
Kolmogorov-Smirnov Z	-.107
Asymp. Sig. (2-tailed)	.677
	.748

a. Test distribution is Normal

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Test sebesar $0,748 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Berikut ini grafik normalitas data.



Gambar 4.. Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Hal ini terlihat dari pola data membentuk lonceng dan berada di tengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas

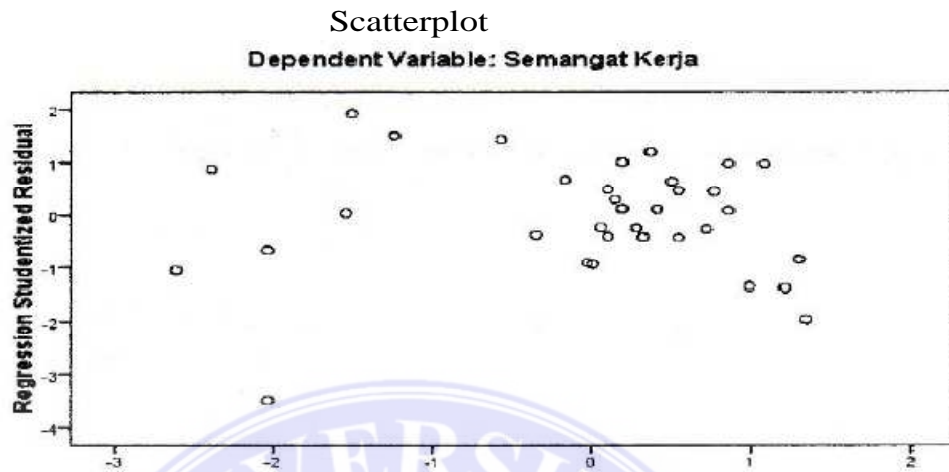
	Tolerance	VIF	Simpulan
Niat Pindah Kerja (X1)	.619	1.415	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X2)	.619	1.415	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terlihat bahwa variabel Niat Pindah Kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,415 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar 0,619 lebih besar dari 0,10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

4.7. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Untuk melihat Niat Pindah Kerja dan Kompensasi secara individu terhadap Semangat kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 16, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15. Uji Parsial Coefficients³

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.738	1.580	.389	-.467	.643
Niat Pindah Kerja	.412	.119	.597	3.450	.001
Kompensasi	.604	.114		5.288	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Untuk kriteria uji hipotesis parsial dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 40 - 2 = 38$ adalah 2,012. Dari tabel uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung variabel Niat Pindah Kerja sebesar 3.450 lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Niat Pindah Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor Niat Pindah Kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap Semangat kerja karyawan.

Dari tabel uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 5.288 lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor Kompensasi memiliki kontribusi yang kuat terhadap Semangat kerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 16, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Uji F (Uji Serempak)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.724	2	406.862	311.827	.000 ^a
	Residual	48.276	37	1.305		
	Total	862.000	39			

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $dk = 2$ untuk $n = 40 - 3 = 37$ adalah 3,20. Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui nilai F_{hitung} di atas adalah 311,827 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Niat Pindah Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Semangat kerja karyawan).

c. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Regresi Linier Berganda Coefficients⁸

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.738	1.580	.389	-.467	.643
Niat Pindah Kerja	.412	.119	.597	3.450	.001
Kompensasi	.604	.114		5.288	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Lampiran Perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = -0,738 + 0,412X_1 + 0,604X_2 + e$$

1. Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar -0,738 yang artinya jika tidak ada variabel Niat Pindah Kerja dan Kompensasi (konstan) maka Semangat kerja karyawan sebesar -0,738.
2. Variabel Motivasi kerja menghasilkan $\beta_1 = 0,412$ yang berarti setiap kenaikan variabel Niat Pindah Kerja sebesar 1 satuan maka Semangat kerja karyawan akan naik sebesar 0,412 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Variabel Persaingan kerja menghasilkan $\beta_2 = 0,604$ yang berarti setiap kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka Semangat kerja karyawan akan naik sebesar 0,604 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel

dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini nilai koefisien determinasi.

**Tabel 4.18. Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.941	1.14226

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Niat Pindah Kerja
Sumber : SPSS 16 (diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,972$ berarti besarnya pengaruh Niat Pindah Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat kerja karyawan adalah sangat kuat berada di sekitar interval 0,80 - 1,00 Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,944 menunjukkan sekitar 94,4% variabel Y (Semangat kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel Niat Pindah Kerja dan Kompensasi. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Niat Pindah Kerja dan Kompensasi terhadap variabel Semangat kerja karyawan adalah 94,4%. Sisanya ($100\% - 94,4\% = 5,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti faktor kepribadian, persaingan kerja, budaya, kualitas, pelayanan dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari Niat Pindah Kerja terhadap Semangat kerja konsumen. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari Niat Pindah Kerja positif yang dimiliki oleh PT. Karya Tanah Subur Meolaboh Aceh mengakibatkan peningkatan Semangat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan penelitian terdahulu Ananta (2008) yang membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara niat pindah kerja dengan semangat kerja. Begitu juga temuan Yuniari dan Waisnawini (2009) membuktikan dan niat pindah kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat kerja. Kompensasi yang baik digambarkan sebagai pemenuhan kebutuhan yang cukup atas gaji, tunjangan, bonus dan lain - lain. Tidak jarang sebagai akibatnya timbul unsur-unsur sosial suatu kesatuan kesemuanya merupakan tambahan pada kekuatan untuk bekerja lebih semangat lagi. Hasil penelitian Mulyadi (2009) yang membuktikan kompensasi era hubungannya terhadap semangat kerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian Yuniari dan Waisnawini (2009) membuktikan dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, (2000), *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson dan Ivanevich, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Sandi. Cetakan keenam. Penerbit Salemba Empat.
- Handoko (2008). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE
- Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga belas, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Nitisemito. (2006). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Robert (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo
- Sondang, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan
- Sedarmayanti. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Cetakan Keempat, Penerbit CV.Alfabeta.
- Umar (2004), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN.
Gomes (2011:16) *Penelitian Terdahulu*, Jakarta: PT. SUN.

Skripsi:

- Ricky Novianto Aribowo (2011), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Niat pindah kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro.

Jurnal:

- Ananta (2008), Hubungan Niat pindah kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. Jurnal Manajemen.
- Darmawan (2010), Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. Jurnal Manajemen.
- Logahan (2004) "Pengaruh Niat pindah kerja dan Stres Pekerjaan terhadap Kinerja Pekerja di PTNemanac Rendem ". Jurnal Manajemen.
- La Mente (2010) : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar. Jurnal Manajemen.
- Mulyadi (2009), Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bapeda Provinsi Nangro Aceh Darussalam. Jurnal Manajemen.
- Sutjana (2006), Hambatan Dalam Penerapan K3 dan Ergonomi di Perusahaan. Jurnal Penelitian.
- Wibowati (2011), Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen.
- Winarni dan Wasiti (2010), Pengembangan Semangat Kerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik Jurnal Manajemen.
- Yuniari dan Waisnawini (2009), Pengaruh Kompensasi Financial dan Niat pindah kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja. Jurnal online

Medan, 2017

**Kepada Yth, Bapak / Ibu Karyawan
PT. Karya Tanah Subur
Di
Meulaboh Aceh**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan Hormat

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD AKHIR QOMAR
NPM : 13.832.0026

Saya adalah mahasiswa program studi Manajemen FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MEDAN AREA. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian "**Pengaruh Niat Pindah Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Karya Tanah Subur Meulaboh Aceh**".

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan bapak/ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah bapak/ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Muhammad Akhir Qomar

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis bapak/ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang bapak/ibu anggap setuju dengan jawaban pada bapak/ibu.

Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Masa Kerja : Tahun
5. Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA Lainnya

Niat Pindah Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Opsi				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Dalam bekerja anda sering tidak masuk kerja tanpa alasan					
2	Absensi anda meningkat karena berniat pindah kerja					
3	Anda sering terlambat masuk kerja					
4	Dalam bekerja anda tidak konsentrasi pada pekerjaan anda					
5	Anda sering di tegur oleh pimpinan dalam bekerja					
6	Anda sering melanggar aturan kerja di perusahaan					
7	Anda sering memprotes atasan dalam memberikan pekerjaan					
8	Protes anda kepada atasan tidak direspon					
9	Anda mencoba menunjukkan kualitas kerja anda					
10	Anda merasa lebih baik dalam bekerja dibanding dengan rekan kerja anda					

Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Opsi				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat waktu.					
2	Perusahaan tepat dalam memberikan bonus/ gratifikasi kepada karyawan yang berprestasi dan berdisiplin.					
3	Perusahaan layak dalam memberikan uang cuti kepada karyawan yang sakit.					
4	Perusahaan sudah layak memberikan insentif berupa uang makan kepada karyawannya					
5	Perusahaan memberikan gaji yang adil sesuai dengan proporsi jabatan kepada karyawan.					
6	Perusahaan adil dalam memberikan jaminan asuransi keselamatan kepada karyawan.					
7	Pimpinan perusahaan seiaiu mengontrolo dalam setiap pemberian bonus					
8	Kontrol terhadap pemberian gaji dan bonus dilakukan dengan melakukan evaluasi kerja karyawan					
9	Pemberian gaji dan insentif lainnya selalu disesuaikan dan diseimbangkan dengan kondisi keuangan perusahaan					
10	Pemberian gaji sudah seimbang dengan beban kerja karyawan.					

Semangat Kerja Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Kenaikan gaji yang cukup telah dilakukan perusahaan secara berkala.					
2	Secara umum, anda merasa bangga terhadap perusahaan ini karena gaji yang tinggi.					
3	Perhatian para pimpinan perusahaan terhadap kebutuhan rohani karyawan dengan menyediakan tempat ibadah sholat					
4	Karyawan mendapat perhatian pada saat hari-hari besar keagamaan					
5	Prinsip filsafat kerja sama yang dilakukan perusahaan dalam berhubungan dengan karyawan menciptakan suasana santai.					
6	Perusahaan menciptakan suasana santai dengan memberikan fasilitas olah raga, kegiatan sosial, dll					
7	Secara umum, anda merasa bangga (loyal) bekerja karena mendapat perhatian lebih					
8	Anda mendapat perhatian dan pengakuan kerja dengan diajak berunding berkaitan dengan rencana perusahaan di masa depan.					
9	Para pemimpin merupakan orang-orang yang bijak menempatkan karyawan pada posisi yang tepat					
10	Karyawan dapat memperoleh posisi yang tepat sesuai dengan prestasi kerjanya					

Lampiran 2. Tabulasi Data

NIAT PINDAH KERJA (X1)

No.	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
1	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	41
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	39
7	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	41
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	42
16	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
17	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
18	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
19	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39
20	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41
21	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
22	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
23	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
24	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	39
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
29	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35
30	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	32

No.	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
31	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	33
32	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	28
33	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	27
34	3	2	2	4	3	4	2	3	4	2	29
35	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	29
36	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	29
37	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	43
38	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	39
39	4	2	5	5	5	5	3	5	5	4	43
40	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
Total	155	150	153	159	160	157	147	150	154	138	1523

Sumber: Hasil Jawaban Responden

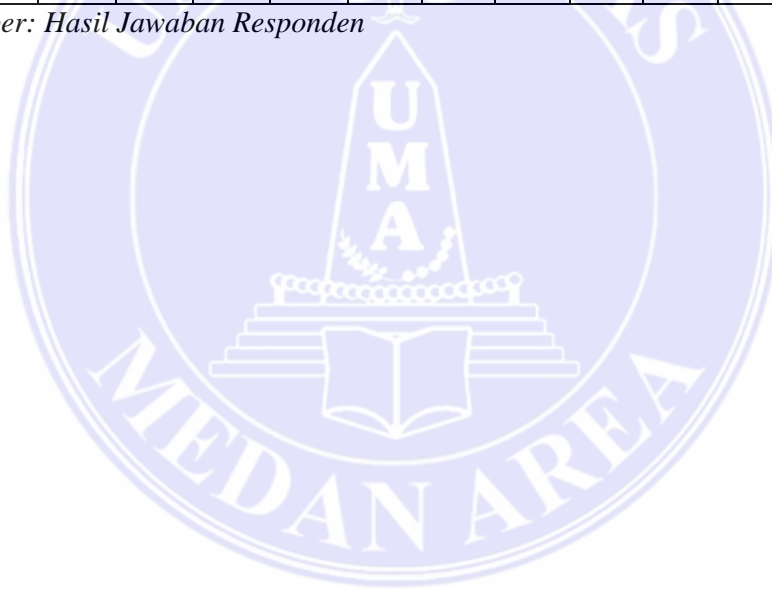


KOMPENSASI (X2)

No.	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
1	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	36
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
6	4	4	5	4	3	3	5	3	3	5	39
7	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
14	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	42
15	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	42
16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
17	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	39
18	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
20	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	40
21	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
23	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
24	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	40
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	39
27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
29	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	36
30	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	33
31	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	30

No.	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
32	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	28
33	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25
34	3	2	2	4	3	4	3	2	2	3	28
35	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	25
36	2	3	3	3	4	3	2	5	4	4	33
37	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	44
38	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41
39	4	2	5	5	5	5	3	4	5	4	42
40	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
Total	152	150	153	161	158	154	151	147	148	146	1520

Sumber: Hasil Jawaban Responden

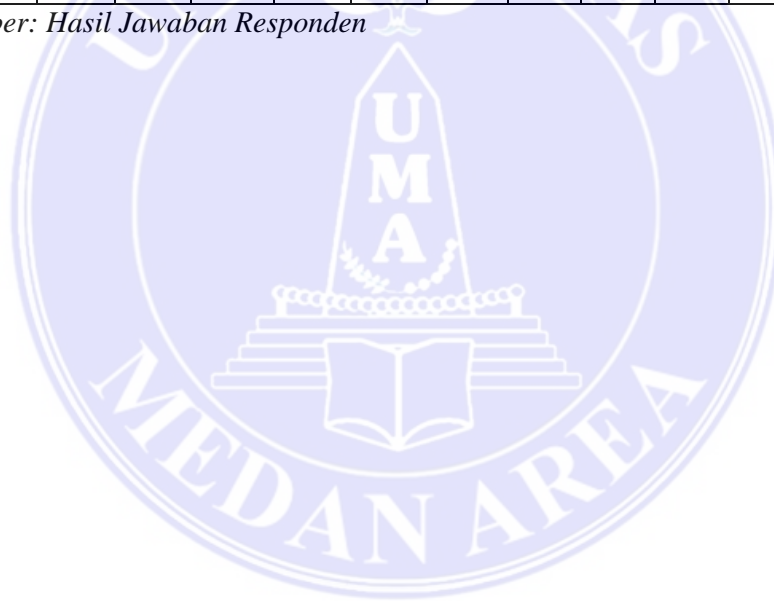


SEMANGAT KERJA (Y)

No.	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
1	4	4	5	4	3	3	4	3	2	5	37
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	39
7	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	41
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
16	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
17	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
18	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
19	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
20	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41
21	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
22	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
23	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
24	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	39
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
29	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
30	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	34
31	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	31

No.	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
32	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	28
33	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25
34	3	2	2	4	3	4	3	2	2	3	28
35	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	25
36	2	3	3	3	4	3	2	5	4	4	33
37	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	44
38	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41
39	4	2	5	5	5	5	3	4	5	4	42
40	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
Total	152	150	153	161	158	154	151	147	148	146	1520

Sumber: Hasil Jawaban Responden



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.734	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q11	34.5250	9.897	.371	.717
q12	34.6500	9.977	.328	.725
q13	34.6250	9.061	.567	.682
q14	34.5000	10.359	.496	.705
q15	34.4500	9.587	.463	.701
q16	34.5250	9.948	.535	.695
q17	34.6500	10.797	.368	.734
q18	34.7000	9.292	.444	.705
q19	34.5500	10.562	.283	.728
q20	34.8750	10.574	.277	.729

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.833	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q11	34.4000	17.938	.512	.819
q12	34.5000	17.538	.466	.825
q13	34.2500	17.782	.588	.812
q14	34.4250	17.481	.584	.812
q15	34.3750	17.779	.518	.818
q16	34.4500	17.741	.498	.820
q17	34.3500	18.079	.547	.816
q18	34.5500	17.587	.475	.824
q19	34.5250	18.307	.553	.816
q20	33.9750	17.974	.531	.817

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.852	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q21	34.2000	17.908	.564	.837
q22	34.2500	17.936	.513	.843
q23	34.1750	17.994	.596	.835
q24	33.9750	19.410	.516	.843
q25	34.0500	17.946	.644	.831
q26	34.1500	18.900	.569	.838
q27	34.2250	18.743	.476	.845
q28	34.3250	17.558	.585	.836
q29	34.3000	17.651	.519	.843
q30	34.3500	17.926	.622	.832

Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11259043
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.054
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.748
a. Test distribution is Normal.		

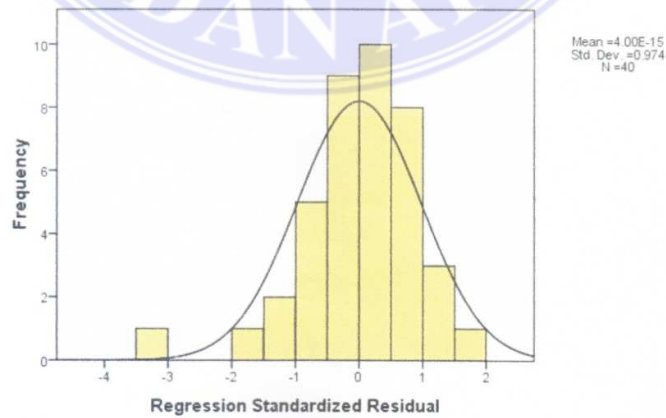
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.738	1.580		-.467	.643		
	Niat Pindah Kerja	.412	.119	.389	3.450	.001	.619	1.415
	Kompensasi	.604	.114	.597	5.288	.000	.619	1.415

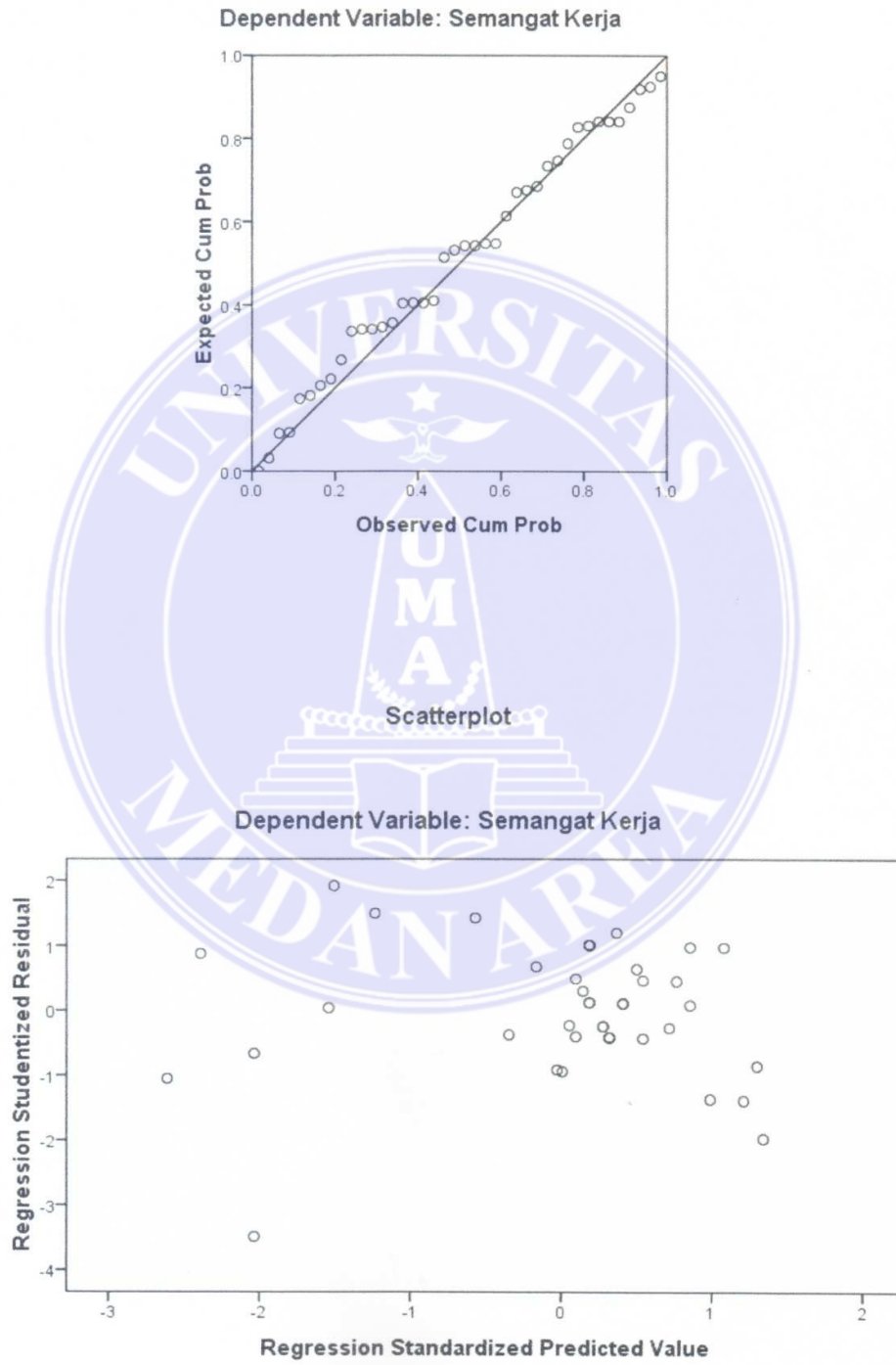
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Histogram

Dependent Variable: Semangat Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 5. Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Niat Pindah Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.941	1.14226

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Niat Pindah Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.724	2	406.862	311.827	.000 ^a
	Residual	48.276	37	1.305		
	Total	862.000	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Niat Pindah Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.738	1.580		-.467	.643
	Niat Pindah Kerja	.412	.119	.389	3.450	.001
	Kompensasi	.604	.114	.597	5.288	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja