

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DIVISI BODY REPAIR PT AGUNG AUTOMALL SM. AMIN PEKANBARU

Cony Oktrida Manalu

Dibawah Bimbingan: **Syaktanur Nas dan Gani Haryana**
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan- Universitas Riau
Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru
unri.ac.id

ABSTRACT

The company is a business entity that runs activities to achieve the goals that have been set. The progress of a company can not be separated from the role of man as the driver of the organization. Humans have the ability that can be used to manage the organization so that a predetermined objective can be realized. The realization of corporate objectives should be based of employees who work with passion. One of the company's efforts to boost employee morale is at an appropriate compensation for employees and the environment where the employee works. This study aims to whether compensation and work environment has an influence on employee morale at the Division of PT Agung Automall Body Repair SM. Amin Pekanbaru. From the research done by multiple linear regression analysis techniques known that partial compensation had no effect on employee morale. This is due to the compensation can not motivate employees to the spirit of the work but is only able to retain employees in the work. On the other hand the effect on employee morale. This is presumably because the equipment and supplies used in the company has met the eligibility standards in the work, so that employees feel comfortable in doing the job. Simultaneously compensation and work environment affect morale.

Key words: Compensation, work environment, and morale.

A. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi. Untuk mencapai suatu keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya. Manusia mempunyai kemampuan yang dapat digunakan untuk mengelola organisasi tersebut. Sehingga arah dan tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi.

Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan yang harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah yaitu: munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, dll.

Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sebuah organisasi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi semangat kerja.

George D. Hasley (2003 : 305) mengemukakan semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2005 : 94) semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik sedangkan kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Moekijat (2003 : 135-136) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan

Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya dilihat dari sarana yang dipakai tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Untuk itu salah satu sasaran penting dari manajemen personalia dalam organisasi adalah terciptanya semangat kerja para karyawan sehingga mereka mampu menciptakan tujuan perusahaan secara keseluruhan dengan bersemangat dalam melakukan pekerjaan maka hasil yang diperoleh sangat memuaskan dan bernilai positif.

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2009 : 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001 : 245) Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Kompensasi sangat penting bagi para karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja. Mereka akan memperoleh ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tercapai hasil kerja yang optimal.

Di samping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Panji Anoraga (2006 : 18) mengemukakan “Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja”.

Berkaitan dengan itu, PT Agung Automall juga menggunakan banyak tenaga kerja manusia sebagai karyawannya. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan mobil, service, penjualan spare part, dan body repair. Peneliti mengadakan penelitian pada Divisi Body Repair, dimana pada divisi ini sangat dibutuhkan lingkungan kerja

yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik, terlebih lagi terhadap keamanan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divi Body Repair PT Agung Automall SM Amin Pekanbaru”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Divi Body Repair PT Agung Automall SM Amin Pekanbaru.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Divisi Body Repair PT Agung Automall Jalan SM. Amin Pekanbaru. Waktu penelitian ini dilakukan bulan Mei sampai Agustus 2012. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Divi Body Repair PT Agung Automall yang berjumlah 56 orang. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penelitian di lapangan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder berupa data jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan yaitu terjun langsung dilokasi penelitian untuk mendapatkan data. Kuisisioner disusun berdasarkan item-item, metode dan pengukurannya menggunakan Skala Likert. Untuk membantu pengolahan data digunakan program komputer yaitu program SPSS 16.0. Menurut Riduwan dan Kuncoro (Haryadi Sarjono, 2011) mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric, dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan MSI (*Method Of Successive Interval*).

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah semangat kerja. Untuk mempermudah pengumpulan data dan tidak terjadi kekeliruan dalam mengartikan apa yang menjadi objek penelitian, maka variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi (X_1) yaitu semua balas jasa yang diterima oleh para karyawan akibat dari jasa yang sudah diberikannya dalam bentuk material. Variabel ini diukur berdasarkan indikator variabel yaitu:

- Jumlah gaji
- Jumlah uang makan
- Jumlah uang jamsostek

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja (X_2) yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan tempat para pekerja melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Variabel ini diukur berdasarkan indikator variabel yaitu:

- Pengaturan ruang kerja
- Perlengkapan dan fasilitas kerja

- Suasana tempat kerja
 - Hubungan sesama rekan kerja
 - Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
3. Semangat Kerja (Y)
semangat kerja (Y) yaitu melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan cepat dan tepat waktu. Variabel ini dapat diukur berdasarkan indikator variabel yaitu:
- Mau bekerja sama
 - Rajin bekerja
 - Menyenangi pekerjaan
 - Pekerjaan selesai sesuai target
 - Hasil kerjanya baik

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- x_1 = Kompensasi
- x_2 = Lingkungan Kerja
- b_1b_2 = Koefesien regresi/besarnya pengaruh

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Divisi Body Repair PT Agung Automall yang terletak di jalan SM Amin Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 dengan nama PT Agung Concern yang membuka jalur sebagai distributor Toyota Astra Motor. Bagian dari PT Agung Concern yang khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT Agung Automall pada tahun 1992. Saat ini PT Agung Automall mempunyai 10 cabang utama, yaitu: 4 di daerah Bali, 3 area Pekanbaru, 1 di area Jambi, 1 di area Batam, dan 1 di area Bengkulu. Selain itu juga mempunyai 5 kantor cabang pembantu, yaitu: 3 di area Pekanbaru, 1 di area Bali, dan 1 di area Jambi. Gerak usaha PT Agung Automall Pekanbaru yang pertama adalah dalam bidang perdagangan unit, perbengkelan dan perdagangan *automotive, tire, battery, oil* dan lain-lain. Aktivitas bisnis perusahaan di PT Agung Automall Pekanbaru, hingga saat ini kegiatannya meliputi:

1. Dealer resmi terhadap segala jenis merk Toyota, mulai dari kendaraan pribadi, mini bus sampai kendaraan niaga (truck, mini bus, micro bus, Box dan Pick up)
2. Penjualan suku cadang / spare parts
3. Pusat perbengkelan untuk service dan perbaikan segala jenis merk Toyota yang dilengkapi dengan peralatan yang canggih.

Berikut ini akan diuraikan deskripsi data hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y).

Kompensasi (X1)

Hasil yang didapat dari pengumpulan data dengan dokumentasi berupa daftar gaji karyawan yang diterima berupa uang. PT Agung Automall pekanbaru pada divisi body repair memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam bentuk uang. Total gaji yang diberikan perusahaan adalah UMK Riau sebesar Rp 1,260,000,00, uang makan sebesar RP 17,500,00/hari kerja (kehadiran) dan jamsostek berupa jaminan kecelakaan kerja (1,27%), jaminan hari tua (5,7%), jaminan kematian (0,3%), jaminan pemeliharaan kesehatan (3%) dari jumlah gaji pokok dan uang makan yang diterima karyawan setiap bulannya.

Rata-rata kompensasi yang diterima karyawan per bulannya adalah sebesar Rp 1,857,705,00. Jumlah kompensasi yang tertinggi sebesar Rp 1,871,833,25 dan jumlah kompensasi yang terendah sebesar Rp 1,794,644,25. Jumlah orang yang menerima kompensasi tertinggi adalah 31 orang, yang menerima kompensasi terendah adalah 1 orang, dan sisanya beragam yaitu: 14 orang yang menerima Rp 1,852,536,00, 7 orang yang menerima Rp 1,833,238,75, 3 orang yang menerima Rp 1,813,941,50

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan aktivitasnya pada perusahaan sehingga lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi diri pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja akan membawa dampak terhadap pekerjaan, apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada kurang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Variabel lingkungan kerja diwakili oleh beberapa indikator. Di mana indikator dari lingkungan kerja ini antara lain: pengaturan ruang kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja, suasana tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Divisi Body Repair PT Agung Automall dapat dilihat tanggapan responden mengenai lingkungan kerja tempat mereka bekerja pada tabel 1.

Tabel 1. Persentase jawaban reponden pada variabel lingkungan kerja

Indikator	Persentase				
	TS	KS	CS	S	SS
1	2,86%	13,57%	31,79%	35,71%	16,07%
2	1,78%	11,31%	25,60%	30,95%	30,36%
3	0%	10,71%	30,36%	39,29%	19,64%
4	0%	1,78%	11,79%	44,64%	41,79%
5	0,89%	0,89%	23,21%	42,86%	32,15%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa lingkungan tempat karyawan bekerja pada Divisi Body Repair PT Agung Automall sudah baik. Dari 5 indikator lingkungan kerja tersebut, hasilnya dapat dilihat karyawan menjawab pada kolom setuju. Dengan demikian lingkungan kerja pada Divisi Body Repair PT Agung Automall sudah baik.

Semangat kerja (Y)

Semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan kerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang maksimal. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang mau bekerja sama, rajin bekerja, menyenangi pekerjaan, pekerjaan selesai sesuai target, dan hasil kerjanya baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada Divisi Body Repair PT Agung Automall dapat dilihat tanggapan responden mengenai Semangat kerja mereka pada tabel 2.

Tabel 2. Persentase jawaban reponden pada variabel semangat kerja

Indikator	Persentase				
	TS	KS	CS	S	SS
1	0%	7,14%	17,86%	48,21%	26,79%
2	0%	7,14%	19,64%	51,79%	21,43%
3	0,89%	7,59%	25,45%	43,30%	22,77%
4	0,45%	4,91%	24,55%	35,27%	34,82%
5	0,89%	5,36%	15,77%	41,37%	19,94%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan pada Divisi Body Repair PT Agung Automall sudah baik. Dari 5 indikator semangat kerja tersebut, hasilnya dapat dilihat karyawan menjawab pada kolom setuju. Dengan demikian semangat kerja pada Divisi Body Repair PT Agung Automall sudah baik.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Jika nilai pada kolom signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maksudnya variabel kompensasi (X_1), maupun variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Tabel 3: hasil uji regresi dengan menggunakan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.354	80.386		.365	.716
Kompensasi	-2.589E-6	.000	-.007	-.060	.952
Lingkungan kerja	.570	.112	.572	5.071	.000

Data olahan spss

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai pada kolom signifikansi lebih besar dari *level of significant* yaitu $0,952 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) kurang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru, artinya jika kompensasi yang diberikan berkurang, maka tidak ada peningkatan semangat kerja pada karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X_2) terlihat pada kolom signifikansi lebih kecil dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru, artinya jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik maka semangat kerja karyawan juga akan naik.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika nilai pada kolom signifikan $< level\ of\ significant$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maksudnya variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Tabel 4: Hasil uji regresi dengan menggunakan Uji F

Model	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1 Regression	983.272	2	491.636	12.857	.000 ^a
Residual	2026.734	53	38.240		
Total	3010.006	55			

Data olahan spss

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat nilai pada kolom signifikansi sebesar 0,000, ini menunjukkan nilai pada kolom signifikansi < *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Jadi penelitian ini menerima hipotesis secara simultan yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Kompensasi (X_1) memberi pengaruh yang negatif terhadap Semangat Kerja (Y) pada karyawan divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai pada kolom signifikansi > dari *level of significant* yaitu $0,952 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya peneliti dalam memperoleh data.

Hal ini sesuai dengan penelitian Marita Sirna Yudaningsih (2010) yang berjudul “Pengaruh kompensasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi pada Koperasi “SAE” Desa Pujon Lor –Kecamatan Pujon – Kabupaten Malang”. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Pandji Anoraga (2006 : 85) yang mengatakan bahwa kompensasi, gaji atau imbalan umumnya tidak menempati urutan paling atas yang mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan. Walaupun bukan merupakan faktor yang utama yang dipandang terpenting oleh karyawan tetapi masih mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberi pengaruh yang positif terhadap Semangat Kerja (Y) pada karyawan divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai pada kolom signifikansi < dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan pendapat Pandji Anoraga (2006 : 85) yang mengatakan kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang

baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. (Pandji Anoraga, 2006 : 58).

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan uji F bahwa secara simultan, variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberi pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai pada kolom sig < dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Made Yuniarti dan Luh Gede Teni Waisnawini (2009) yang berjudul “Pengaruh kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT BTDC Nusa Dua”. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, motivasi kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan uji F bahwa secara simultan, variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (Y_2) memberi pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai pada kolom signifikansi < dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan kompensasi dan lingkungan kerja merupakan kebutuhan setiap karyawan.
2. Dari hasil uji t diperoleh bahwa secara parsial, variabel Kompensasi (X_1) memberi pengaruh yang negatif terhadap Semangat Kerja (Y) pada karyawan divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai pada kolom signifikansi > dari *level of significant* yaitu $0,952 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak dapat memberi semangat karyawan tapi dapat mempertahankan karyawan tersebut untuk tetap bekerja. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberi pengaruh yang positif terhadap Semangat Kerja (Y) pada karyawan divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai pada kolom signifikansi < dari *level of significant* yaitu $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mereka dapat memotivasi untuk semangat.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: 1) Pemberian kompensasi agar dapat memberikan kesejahteraan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan tersebut dan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan. 2) Lingkungan Kerja Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru sudah baik, Perusahaan disarankan mempertahankan hubungan karyawan dengan pimpinan dan hubungan dengan sesama karyawan. 3) Peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel penelitian lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen*, Edisi Kedua, PT BPFE, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, PT BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan. Malayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011, *SPSS vs LISREL sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*, Salemba Empat, Jakarta

Hasley. George D. 2003. *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. CV Pionir Jaya, Bandung.

Pandji Anoraga, 2006, *Psikologi Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta

Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandar Maju, Bandung.