

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN
HOTEL NIAGARA PARAPAT**

SKRIPSI

OLEH :

**MUHAMMAD AGUNG
NPM: 16.832.0280**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/8/21

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN
HOTEL NIAGARA PARAPAT**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area**



OLEH :

MUHAMMAD AGUNG

NPM: 16.832.0280

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat
Nama : MUHAMMAD AGUNG
NPM : 16.832.0280
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(H. Amrin Mulia Nst SE, MM)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Hasan Dheidi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

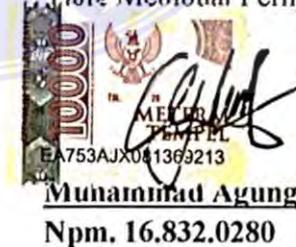
Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/November/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 November 2020
Yang Membuat Pernyataan,



EA753AJX041369213
Munarnad Agung
Npm. 16.832.0280

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Agung
NPM : 16.832.0280
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 12 November 2020

Yang menyatakan,

Muhammad Agung

Npm. 16.832.0280

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 28 Maret 1998, dari Bapak Martias dan Ibu Warisah, peneliti merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara. Pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMA AL-MANAR MEDAN, dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.



Abstrak

Pengaruh Gaji Dan Lingkungan kerja non-fisik Terhadap Semangat kerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaji dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Niagara Parapat. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Niagara Parapat, sebanyak 155 karyawan. Dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden diambil dari seluruh karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel kerjasama tim (X1) dan variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh gaji (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,822. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh sebesar 82,2%. semangat kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaji (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2). Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

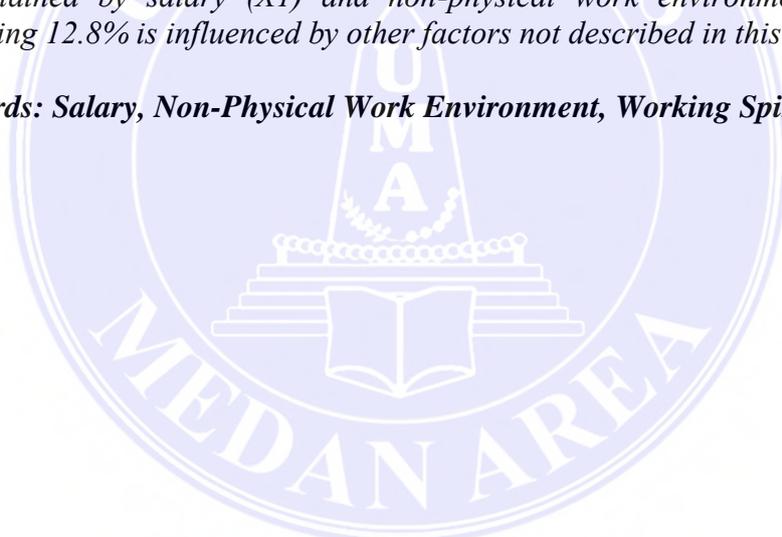
Kata kunci : Gaji, Lingkungan Kerja Non-Fisik , Semangat kerja

Abstract

Effect of salary and non-physical work environment against the work of employees of Hotel Niagara Parapat

This Research goals to effect of salary and non-physical work environment against the work of employees of Hotel Niagara Parapat This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was the Hotel employee of Niagara Parapat, as many as 155 employees. And by using saturated slovin formula from all employees of the population. Based on T-test results It can be seen that partial tests on team collaboration variables (X1) and non-physical work environment variables (X2) partially have a positive and significant influence on the working Spirit variable (Y). Based on the results of the test F obtained salary (X1) and non-physical work environment (X2) simultaneously influence positively and significantly against the variables of the working spirit. And can be deduced from the Adjusted R Square value obtained by 0.822. To see the great effect of free variables against variables bound by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so it is obtained by 82.2%. Work spirit (bound variables) can be explained by salary (X1) and non-physical work environment (X2). The remaining 12.8% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Salary, Non-Physical Work Environment, Working Spirit



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya atas dukungan, perhatian, kasih sayang yang tidak ada batasnya sampai saat ini dan doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga penulis dapat selalu memberikan yang terbaik untuk kedua orang tua tercinta.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak H. Amrin Mulia Nst SE, MM Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi

5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM Dosen Pembanding yang telah Meluangkan Waktunya untuk menjadi pembanding dalam penulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kepada abang tersayang serta seluruh keluarga atas doa, motivasi dan dukungan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, November 2020
Penulis

Muhammad Agung
16.832.0280

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah.....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Sumber Daya Manusia	
2.1.1.Peran Manajemen SDM.....	6
2.1.2.Pengertian Manajemen SDM.....	6
2.1.3.Tujuan SDM.....	7
2.1.4.Fungsi SDM	8
2.2. Semangat Kerja	
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja	12
2.2.2. Teori Semangat Kerja.....	13
2.2.3. Faktor-faktor Semangat Kerja	14
2.2.4. Indikator Semangat Kerja.....	16
2.3. Gaji	
2.3.1. Pengertian Gaji.....	18
2.3.2. Peranan Gaji	19
2.3.3. Fungsi Gaji	19
2.3.4. Tujuan Gaji.....	20
2.3.3. Indikator Gaji	21

2.4.. Lingkungan Kerja Non-Fisik	
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja	23
2.4.3. Pengertian Lingkungan Kerja Non- Fisik.....	24
2.4.4. Jenis Lingkungan Kerja Non- Fisik.....	25
2.4.5. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non- Fisik	27
2.4.6. Indikator Lingkungan Kerja	28
2.5.Penelitian Terdahulu	29
2.6.Kerangka Konseptual	31
2.7.Hipotesis.....	32
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2.Populasi dan Sampel.....	34
3.3.Definisi Operasional	35
3.4.Jenis dan Sumber Data	36
3.5.Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.Teknik Analisis Data	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Pembahasan.....	42
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.2. Struktur Organisasi	45
4.1.3. Penyajian Data Responden	46
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	47
4.2.Hasil Penelitian.....	51
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	51
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	53
4.2.3. Uji Statistik	58
4.2.4. Uji Hipotesis	59
4.2.5. Koefisien Determinasi	61
4.3.Pembahasan Hasil Penelitian.....	62

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan 66

5.2.Saran 67

DAFTAR PUSTAKA 68

LAMPIRAN 70



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	33
Tabel 3.2	Operasional variabel	35
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	37
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2	Usia Responden	46
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Gaji (X_1).....	47
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2)	48
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (Y). ..	49
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	50
Tabel 4.8	Uji Kolmogorov Smirnov	52
Tabel 4.8	Uji Multikononlinearitas.....	55
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	58
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	59
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2	Histogram.....	53
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	54
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan.. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam

suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan Pada Hotel Niagara Parapat, Dari catatan di bagian karyawan setiap tahunnya banyak yang karyawan yang mengalami penurunan semangat dalam bekerja salah satu faktornya adalah kurangnya gaji dan lingkungan kerja non-fisik yang tidak sesuai. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian gaji yang sesuai terhadap pegawai merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Gaji adalah suatu bentuk balas jasa atau biasa disebut dengan penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya yang biasa diberikan secara bulanan. Bonus dapat diartikan sebagai sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji bagi para karyawan agar termotivasi untuk mencari keuntungan bagi keberhasilan ekonomi perusahaan. Sedangkan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. yang akan meningkatkan semangat kerja kedepannya.

Selain gaji, lingkungan kerja non-fisik juga mempengaruhi semangat karyawan. lingkungan kerja non-fisik yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi. Lingkungan non fisik

merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya memcerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja harus dilakukan karna saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Dalam perusahaan, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, Masalah – masalah ini terjadi karena semangat kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawannya, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada dikantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak hati – hati dan teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan dan kecelakaan kerja, karena tidak adanya semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan terhadap Hotel Niagara Parapat, adapun permasalahan mengenai kompensasi, terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan ketidakpuasannya atas gaji yang kurang sesuai dengan kesepakatan pembayaran, gaji yang diharapkan tidak sesuai dengan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan dan tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan kurang mencukupi. pemberian gaji yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai nya gaji yang diberikan sehingga akan berakibat pada semangat kerja, selain itu yang kurang maksimalnya lingkungan kerja non-fisik seperti masih kurang bersih dan penuh dengan kebisingan disekitar kantor dan

kurangnya lingkungan yang sehat antar persaingan antar karyawan hal-hal seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga dapat merugikan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Niagara Parapat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat..
3. Apakah ada pengaruh gaji dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaji terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non-fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.
3. Untuk mengetahui apakah gaji dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja non-fisik terhadap semangat kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja non-fisik kerja terhadap semangat kerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan gaji dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Hotel Niagara Parapat

4. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Sumber Daya Manusia

2.1.1. Peran Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia dalam organisasi menurut rachmawwati (2014:6) sebagai berikut:

a. Peran administarsi manajemen sumber daya manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya

b. Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K, dan system kompensasi

c. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya manusia yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus focus pada masalah-maslaah dari implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner (2013), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan,

juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Rivai, (2014) yaitu :

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*) Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasara. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (*human resources*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*) Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur

hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

- 3) Pengarahan (*Directing*) Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Pengadaan tenaga kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah

yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.

- 2) Pengembangan Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat ketrampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- 3) Kompensasi Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.
- 4) Integrasi Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak,

kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan 14 demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.

- 5) Pemeliharaan Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan)
- 6) Pemutusan hubungan kerja Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan, menjamin bahwa karyawan yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin.

2.2.Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi,2008:427)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.2.2. Teori-teori semangat kerja

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Leighton *dalam* Moekijat (2007) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito dalam Anoraga dan Suyati (2009), adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

2.2.3. Faktor-faktor Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, dan berikut ini adalah faktor-faktornya :

a. Modal sumber daya manusia (SDM)

Faktor yang pertama adalah datang dari manusianya, ini terkait dengan kebiasaan dan perilaku seseorang. Apabila ia sudah terbiasa bekerja giat (cepat), maka dia akan terlihat lebih bersemangat daripada orang yang terbiasa bekerja lambat.

b. Kepuasan materi dan non materi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kedua adalah kepuasan yang didapat dari berusaha, kepuasan ini bisa bersifat materi ataupun non materi. Misal saja seseorang akan lebih bersemangat ketika ia mendapatkan uang yang lebih banyak daripada biasanya (bersifat materi).

c. Kesesuaian bakat dan minat

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang ketiga adalah kesesuaian bakat dan minat. Artinya orang akan lebih bersemangat bekerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan disenanginya. Berbeda jika tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, tentunya pekerjaannya juga kurang baik.

d. Lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang keempat adalah lingkungan kerja. Orang akan lebih bersemangat apabila lingkungan kerjanya nyaman dan menyenangkan.

e. Komunikasi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kelima adalah komunikasi. Setelah faktor lingkungan kerja, selanjutnya adalah faktor komunikasi. Kalau lingkungan berkaitan dengan tempat sekitar, tetapi kalau komunikasi ini

berkaitan dengan sosialisai (atau hubungan antara sesama manusia). Bila terjalin komunikasi yang baik antara seorang wirausaha dengan masyarakat sekitar, tentunya seseorang tersebut akan lebih bersemangat, terlebih lagi bila mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar.

2.2.4. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka

berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

Menurut Taufiq (2008:14) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja sebagai berikut.

- a. Absensi, menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi. Yang diperhitungkan meliputi: tingkat ketidakhadiran karyawan selama bulan cuti, libur yang ditetapkan dan tingkat ketidakhadiran karena sakit
- b. Kerjasama, merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan

tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

- c. Disiplin, adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut meliputi: kepatuhan para karyawan pada jam-jam kerja, kepatuhan karyawan kepada perintah pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku, berpakaian seragam ke tempat kerja, penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati, bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja diharapkan menurut rencana yang telah ditentukan.
- d. Kepuasan, adalah sikap para karyawan yang menunjang tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan, serta jaminan-jaminan yang diperolehnya meliputi tingkat kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya

2.3. Gaji

2.3.1. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.3.2. Peranan Gaji

Menurut Poerwono (2013;66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.3.3. Fungsi Gaji

Menurut Komaruddin (2013;56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.3.4. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2012;25) tujuan penggajian, antara lain :

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dan semua diatur oleh pemerintah.

2.3.5. Dimensi dan Indikator Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang member kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, Menurut Kurniawati (2013:19) indikator dari gaji adalah

a. Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia

dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

b. Motivasi Kerja,

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

c. Kepuasan Kerja,

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan

2.4.Lingkungan Kerja Non-Fisik

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo(2005:87) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan

kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati(2009:56) defenisi lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya diamana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz (2006:49) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai diamana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaanya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:75) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalamn dua kategori yaitu:

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi,meja, dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.4.3. Pengertian Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik disebut juga lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat terlihat secara langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hubungan antar individu dalam perusahaan dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah atau konflik antar individu yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Alex Nitisemito (2002:171) mengatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.4.4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa jenis – jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik terdiri dari:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. perasaan aman tersebut terdiri dari:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu – waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya.

Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan

seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan – kegiatan lainnya.

3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas, juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) mengungkapkan bahwa tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik – baiknya. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

2.4.5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non- Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut Wursanto (2009:270) berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Sedangkan menurut Herman (2008) berpendapat bahwa faktor – factor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik – konflik internal.

2.4.6. Indikator Lingkungan Kerja Non- Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009;38) bahwa lingkungan kerja non fisik diukur dari:

- a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok,

apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai insentif dan lingkungan kerjsa yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

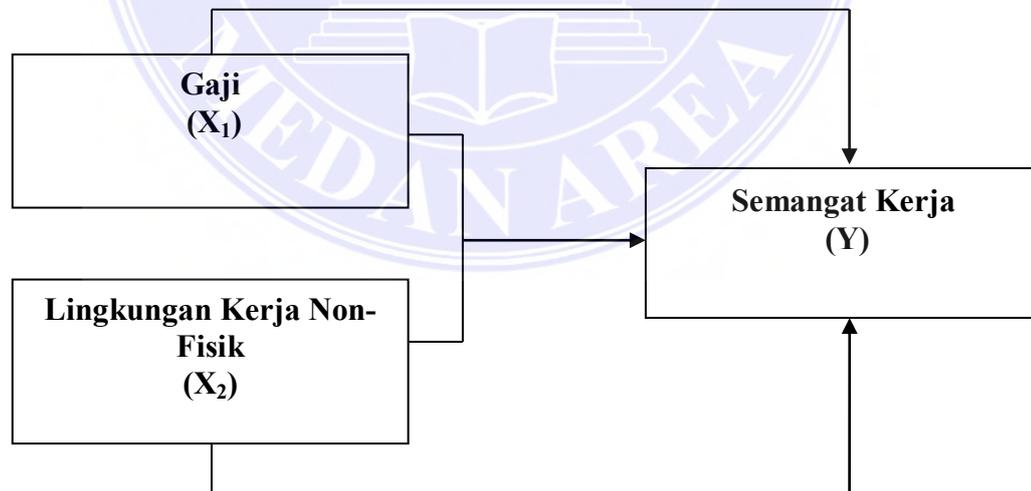
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Avrelilista 2015	Pengaruh Pengawasan, Kompenasi dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Hero Supermaret, TBK, Cabang Superdome Semarang	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Pengawasan, Kompenasi dan Lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Hero Supermaret, TBK, Cabang Superdome Semarang
2	Darmawan 2016	Pengaruh Kompenasi Finansial dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan KSP Tat Twam Asi Denpasar	Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kedua variabel Kompenasi Finansial dan Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan. Semangat Kerja Karyawan KSP Tat Twam Asi Denpasar
3	Pambudi 2016	Pengaruh Gaji, Dan Bonus Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Antamas Di Gresik	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Gaji, Dan Bonus secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Antamas Di Gresik
4	Hidayati 2017	Pengaruh Gaji, Dan pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honor Pada Kantor Dinas Di Lingkungan Kabupaten Rokan Hilir	Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji, Dan pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Honor Pada Kantor Dinas Di Lingkungan Kabupaten Rokan Hilir

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
5	Makmi 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja PT. Patra Gemilang Samarinda	Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja PT. Patra Gemilang Samarinda

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nasional

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.
2. Lingkungan Kerja Non- fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.
3. Gaji dan Lingkungan kerja Non-fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Hotel Niagara, Jalan Pembangunan NO.1, parapat Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2019 sampai november 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019	2020							
		Des	Jan-Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal									
2	Seminar proposal									
3	Pengumpulan data									
4	Analisis data									
5	Seminar Hasil									
6	Pengajuan Meja hijau									
7	Meja Hijau									

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Niagara yang berjumlah 155 orang karyawan .

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Accidental sampling*. yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil merupakan sampel yang paling mudah diperoleh atau dijumpain. Dalam hal ini, unit sampel sangat mudah diakses dan cepat dilaksanakan di ambil dari populasi itu (Sugiyono: 2016)” Dari jumlah populasi 155 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (*Standart Error* 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{155}{1 + 155(0.1)^2}$$

$$= 60,7 = 61 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 61 responden. Pelaksanaan *accidental sampling* dalam penelitian ini di berikan kepada karyawan Hotel Niagara.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Gaji (X₁)	Pengertian Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”.	a. Kelayakan b. Motivasi Kerja c. Motivasi Kerja	<i>Skala Likert</i>
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₂)	Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik	a. Hubungan kerja antar pegawai b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan	<i>Skala Likert</i>

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
	hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.		
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.	a. Absensi b. Kerjasama c. Disiplin d. Kepuasan	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan Hotel Niagara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Hotel Niagara.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan

seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Gaji

X_2 : Lingkungan Kerja

e: *Standart Error*

3.6.3. 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, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. 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. dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot dimana Gambar *scatterplot* harus menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y

c. Uji Multikolinearitas

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 multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel gaji (X1) diperoleh Nilai diperoleh sebesar 0.987 dinyatakan positif dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.001 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerjakaryawan pada Hotel Niagara Parapat
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) diperoleh Nilai diperoleh sebesar 0.645 dinyatakan positif dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.004 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat
3. Nilai F diperoleh $29.506 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji dan *lingkungan kerja non-fisik* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan semangat kerjakaryawan pada Hotel Niagara Parapat
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted menunjukkan bahwa sebesar 82,2%. semangat kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor gaji dan lingkungan kerja non-fisik Sisanya

sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai gaji (X1) menyatakan hasil kuesioner “yang kurang setuju, dengan indikator ”kelayakan” penulis menyarankan agar perusahaan memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan kebutuhan karyawan karena dengan gaji yang layak dan sesuai maka karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, dan pihak perusahaan harusnya lebih mengarahkan karyawan dalam penerimaan gaji agar karyawan tidak merasa curiga dalam pemberian gaji yang diberikan.
2. Untuk masalah lingkungan kerja non-fisik (X2) menyatakan hasil kuesioner menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan “karyawan memiliki hubungan yang baik dalam bekerja” dengan indikator “hubungan kerja antar pegawai” penulis menyimpulkan bahwasannya karyawan memiliki hubungan yang kurang baik sesama karyawan, maka penulis menyarankan agar pihak hotel menerapkan suatu pelatihan yang bisa menghubungkan karyawan agar karyawan lebih harmonis dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat yang baru dalam memulai pekerjaan setiap harinya.
3. Untuk bidang pendidikan, disarankan untuk sebagai bahan masukan terhadap akademisi lebih memahami tentang semangat kerja yang dipengaruhi gaji dan lingkungan kerja non-fisik.

4. Untuk perusahaan, peneliti menyarankan sebaiknya menerapkan dan mengembangkan variabel-variabel yang telah diteliti buat perusahaan agar menuju semangat kerjayang lebih baik, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian ini akan memajukan perusahaan kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Doni, Juni Priansa. 2013. **Manajemen SDM Dalam Organisasi**. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen SDM**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2015. **Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Komaruddin. 2013, **Psikologi Industri**. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya
- Kurniawati. 2013. **Manajemen Sarana Dan Prasarana**. Jurnal Manajemen Pendidikan
- Lewa & Subowo. 2005. **Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja**. Jakarta: Jurnal Pendidikan
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja
- Moekijat, 2010, **Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja**; Cetakan III, Armico, Bandung
- Rosdakarya Rachmawati. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Rajawali
- Rivai, Veitzhal. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Grafindo: Jakarta
- Siti Al-Fajar & Tri Heru. 2013 **Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Bersaing**, Edisi Pertama. Jakarta
- Poerwono. 2013. **Peranana Gaji**. Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas**. Bandung: Bandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua**. Bandung: Bandar Maju
- Stoner. A,F. 2013. **Pengantar manajemen**. Jakarta: Intermedia
- Sutikno. 2015. **Budaya dan kinerja Perusahaan**. Jakarta: Bumi Aksara
- Taufiq, Abdullah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jurnal
- Tohardi, Ahmad,. 2012. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju

Wursanto. 2009. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Andi

Jurnal:

Agung, Tri Pambudi. 2016. **Pengaruh Gaji, Dan Bonus Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Antamas Di Gresik** . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 2 No.2

Averlista. 2015. **Pengaruh Pengawasan, Kompenasi dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Hero Supermaret, TBK, Cabang Superdome Semarang**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 1 hal 12

Candra, Makmi. 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non- Fisik Terhadap Semangat Kerja PT. Patra Gemilang Samarinda** . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 2 No.12

Hildayati. 2017. **Pengaruh Gaji, Dan pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honor Pada Kantor Dinas Di Lingkungan Kabupaten Rokan Hilir**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No.22

I Gede, Widya Darmawan. 2016. **Pengaruh Kompenasi Finansial dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan KSP Tat Twam Asi Denpasar**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 4 No.9

KUESIONER
PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN
HOTEL NIAGARA PARAPAT

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.
Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT SEMANGAT KERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Absensi						
1	Karyawan sering izin dalam bekerja					
2	Tingkat absensi karyawan meningkat					
Kerjasama						
3	Karyawan mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Karyawan mampu berkoordinasi dalam penyelesaian tugas					
Disiplin						
5	Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja					
6	Karyawan mematuhi semua peraturan yang diberikan pihak hotel					
Kepuasan						
7	Karyawan puas bekerja sama dengan para karyawan yang ada di hotel ini					
8	Karyawan senang dan puas dalam pekerjaan yang diberikan oleh pihak hotel					

2. VARIABEL BEBAS GAJI (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kelayakan						
1	Karyawan memiliki gaji yang sesuai dengan kebutuhan					
2	Pihak hotel memberikan gaji sesuai dengan kelayakan kerja yang diberikan					
Motivasi Kerja						
3	Karyawan termotivasi dalam					
4	Karyawan mampu berkoordinasi dalam penyelesaian tugas					
Kepuasan Kerja						
5	Karyawan merasa sudah diberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku					
6	Karyawan merasa puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan ekspektasi					

3. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Hubungan kerja antar pegawai						
1	Karyawan memiliki hubungan yang baik dalam bekerja					
2	Karyawan bisa bekerja dalam menyelesaikan deadline pihak hotel					
Hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan						
3	Atasan saling membangun kerjasama yang baik dengan bawahan					
4	Bawahan menerima arahan pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh atasan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

HASIL TABULASI DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Gaji (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.73	9.495	.871	.916
P2	29.80	9.171	.787	.922
P3	29.73	10.067	.661	.930
P4	30.00	9.286	.750	.925
P5	29.73	9.495	.871	.916
P6	29.73	9.495	.871	.916

Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25.73	7.067	.844	.894
P2	25.80	6.600	.834	.894
P3	25.60	7.686	.539	.923
P4	25.73	7.067	.844	.894

Semangat Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.40	3.114	.912	.864
P2	17.47	2.981	.776	.895
P3	17.27	3.495	.602	.926
P4	17.40	3.257	.811	.885
P5	17.40	3.257	.811	.885
P6	17.40	3.114	.912	.864
P7	17.47	2.981	.776	.895
P8	17.27	3.495	.602	.926

Tabulasi Data
Gaji (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	5	4	4	5	5	4	27	5
2	3	4	4	4	5	3	23	3
3	5	5	5	5	4	4	28	5
4	5	3	4	5	4	4	25	5
5	2	4	5	4	4	4	23	2
6	5	4	4	5	4	4	26	5
7	5	4	5	5	5	4	28	5
8	4	5	5	4	4	4	26	4
9	4	4	5	4	4	5	26	4
10	3	5	5	4	4	4	25	3
11	5	5	5	4	4	5	28	5
12	4	4	4	5	4	4	25	4
13	4	3	3	4	4	3	21	4
14	5	4	5	5	5	4	28	5
15	3	3	3	4	4	4	21	3
16	4	4	5	5	4	4	26	4
17	5	5	4	5	4	5	28	5
18	5	5	4	5	4	5	28	5
19	5	4	4	5	4	4	26	5
20	3	5	5	4	4	5	26	3
21	4	4	4	4	4	5	25	4
22	5	4	4	5	4	4	26	5
23	5	3	4	5	4	3	24	5
24	5	4	5	5	4	5	28	5
25	3	5	5	4	4	5	26	3
26	4	5	4	5	5	4	27	4
27	3	4	5	4	4	4	24	3
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	4	4	4	4	5	25	4
30	5	3	5	5	4	5	27	5
31	5	5	4	5	4	4	27	5
32	5	4	4	5	5	4	27	5
33	5	4	4	5	5	4	27	5
34	5	5	4	5	5	4	28	5
35	5	4	4	5	5	4	27	5
36	5	4	4	5	5	4	27	5
37	3	4	4	4	5	3	23	3
38	5	5	5	5	4	4	28	5

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
39	5	3	4	5	4	4	25	5
40	2	4	5	4	4	4	23	2
41	5	4	4	5	4	4	26	5
42	5	4	5	5	5	4	28	5
43	4	5	5	4	4	4	26	4
44	4	4	5	4	4	5	26	4
45	3	5	5	4	4	4	25	3
46	5	5	5	4	4	5	28	5
47	4	4	4	5	4	4	25	4
48	4	3	3	4	4	3	21	4
49	5	4	5	5	5	4	28	5
50	3	3	3	4	4	4	21	3
51	4	4	5	5	4	4	26	4
52	5	5	4	5	4	5	28	5
53	5	5	4	5	4	5	28	5
54	5	4	4	5	4	4	26	5
55	3	5	5	4	4	5	26	3
56	4	4	4	4	4	5	25	4
57	5	4	4	5	4	4	26	5
58	5	3	4	5	4	3	24	5
59	5	4	5	5	4	5	28	5
60	3	5	5	4	4	5	26	3
61	4	5	4	5	5	4	27	4

Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	Total
1	5	4	5	5	19
2	3	4	4	3	14
3	5	5	5	5	20
4	5	4	5	5	19
5	2	5	4	2	13
6	5	4	5	5	19
7	5	5	5	5	20
8	4	5	4	4	17
9	4	5	4	4	17
10	3	5	4	3	15
11	5	5	4	5	19
12	4	4	5	4	17
13	4	3	4	4	15
14	5	5	5	5	20

No.	P1	P2	P3	P4	Total
15	3	3	4	3	13
16	4	4	4	4	16
17	5	4	4	4	17
18	5	4	5	4	18
19	5	4	5	5	19
20	3	4	5	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	4	4	4	17
23	5	4	5	4	18
24	5	4	4	4	17
25	3	4	4	5	16
26	4	4	4	4	16
27	3	5	5	4	17
28	4	5	5	5	19
29	4	5	4	4	17
30	5	4	5	5	19
31	5	5	4	5	19
32	5	5	4	4	18
33	5	4	4	4	17
34	5	5	4	5	19
35	5	5	5	5	20
36	5	4	5	5	19
37	3	4	4	3	14
38	5	5	5	5	20
39	5	4	5	5	19
40	2	5	4	2	13
41	5	4	5	5	19
42	5	5	5	5	20
43	4	5	4	4	17
44	4	5	4	4	17
45	3	5	4	3	15
46	5	5	4	5	19
47	4	4	5	4	17
48	4	3	4	4	15
49	5	5	5	5	20
50	3	3	4	3	13
51	4	4	4	4	16
52	5	4	4	4	17
53	5	4	5	4	18
54	5	4	5	5	19
55	3	4	5	4	16

No.	P1	P2	P3	P4	Total
56	4	4	4	4	16
57	5	4	4	4	17
58	5	4	5	4	18
59	5	4	4	4	17
60	3	4	4	5	16
61	4	4	4	4	16

Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	5	4	5	4	3	4	5	35
2	4	3	4	3	4	4	4	3	29
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	5	3	5	3	5	34
5	4	2	4	2	4	5	4	2	27
6	5	5	4	5	4	5	4	5	37
7	5	5	4	5	4	4	4	5	36
8	4	4	5	4	5	4	5	4	35
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33
10	4	3	5	3	5	3	5	3	31
11	4	5	5	5	5	4	5	5	38
12	5	4	4	4	4	5	4	4	34
13	4	4	3	4	3	4	3	4	29
14	5	5	4	5	4	4	4	5	36
15	4	3	3	3	3	3	3	3	25
16	4	4	4	4	4	4	4	5	33
17	4	4	4	5	5	5	5	4	36
18	5	4	4	5	5	5	5	4	37
19	5	5	4	5	4	4	4	4	35
20	5	4	4	3	5	5	5	4	35
21	4	4	4	4	4	5	4	4	33
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	5	4	4	5	3	4	3	4	32
24	4	4	5	5	4	5	4	5	36
25	4	5	5	3	5	5	5	5	37
26	4	4	4	4	5	5	5	4	35
27	5	4	4	3	4	4	4	5	33
28	5	5	5	4	4	4	4	5	36
29	4	4	4	4	4	5	4	4	33
30	5	5	4	5	3	4	3	5	34
31	4	5	5	5	5	5	5	5	39

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
32	4	4	5	5	4	5	4	4	35
33	4	4	5	5	4	4	4	5	35
34	4	5	5	3	5	4	5	5	36
35	5	5	5	5	4	4	4	4	36
36	5	5	4	5	4	3	4	5	35
37	4	3	4	3	4	4	4	3	29
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	3	5	3	5	3	5	34
40	4	2	4	2	4	5	4	2	27
41	5	5	4	5	4	5	4	5	37
42	5	5	4	5	4	4	4	5	36
43	4	4	5	4	5	4	5	4	35
44	4	4	4	4	4	5	4	4	33
45	4	3	5	3	5	3	5	3	31
46	4	5	5	5	5	4	5	5	38
47	5	4	4	4	4	5	4	4	34
48	4	4	3	4	3	4	3	4	29
49	5	5	4	5	4	4	4	5	36
50	4	3	3	3	3	3	3	3	25
51	4	4	4	4	4	4	4	5	33
52	4	4	4	5	5	5	5	4	36
53	5	4	4	5	5	5	5	4	37
54	5	5	4	5	4	4	4	4	35
55	5	4	4	3	5	5	5	4	35
56	4	4	4	4	4	5	4	4	33
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	5	4	4	5	3	4	3	4	32
59	4	4	5	5	4	5	4	5	36
60	4	5	5	3	5	5	5	5	37
61	4	4	4	4	5	5	5	4	35

Gaji (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
Valid 4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	14.3	14.3	14.3
Valid 4	19	54.3	54.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5.7	5.7	5.7
Valid 4	19	54.3	54.3	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	14	40.0	40.0	40.0
Valid 5	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	26	74.3	74.3	74.3
Valid 5	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	8.6	8.6	8.6
Valid 4	22	62.9	62.9	71.4
5	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.3	3.3	3.3
2	2	3.3	3.3	6.6
Valid 3	10	16.4	16.4	23.0
4	28	45.9	45.9	68.9
5	19	31.1	31.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.6	1.6	1.6
2	2	3.3	3.3	4.9
Valid 4	44	72.1	72.1	77.0
5	14	23.0	23.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	43	70.5	70.5	70.5
Valid 5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6.6	6.6	6.6
Valid 4	40	65.6	65.6	72.1
5	17	27.9	27.9	100.0

Semangat Kerja (Y)**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	35	57.4	57.4	57.4
Valid 5	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	6	9.8	9.8	13.1
Valid 4	30	49.2	49.2	62.3
5	23	37.7	37.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9.8	9.8	9.8
Valid 4	37	60.7	60.7	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	12	19.7	19.7	23.0
Valid 4	16	26.2	26.2	49.2
5	31	50.8	50.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.8	14.8	14.8
Valid 4	32	52.5	52.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9.8	9.8	9.8
Valid 4	26	42.6	42.6	52.5
5	29	47.5	47.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.8	14.8	14.8
Valid 4	32	52.5	52.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	6	9.8	9.8	13.1
Valid 4	27	44.3	44.3	57.4
5	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	34.08	3.252	61
Gaji	25.84	1.951	61
Lingkungan Kerja Non Fisik	17.23	1.953	61

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaji ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.816	1.394

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaji

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.904	2	260.952	134.313	.000 ^b
	Residual	112.686	58	1.943		
	Total	634.590	60			

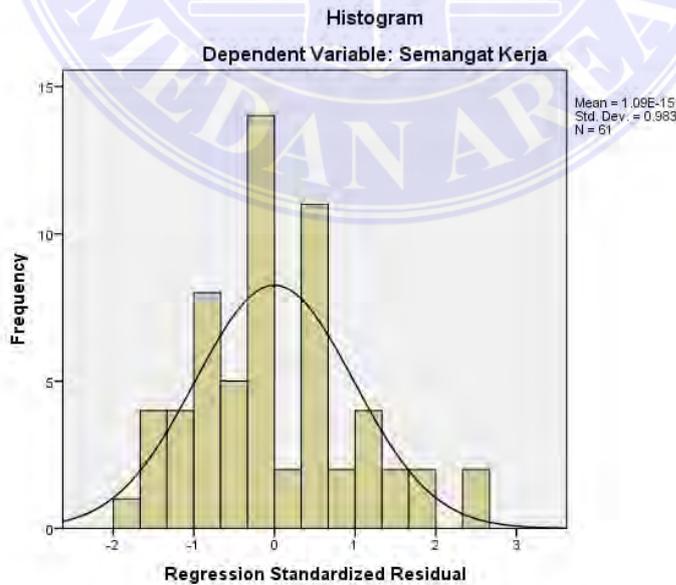
- a. Dependent Variable: Semangat Kerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaji

Coefficients^a

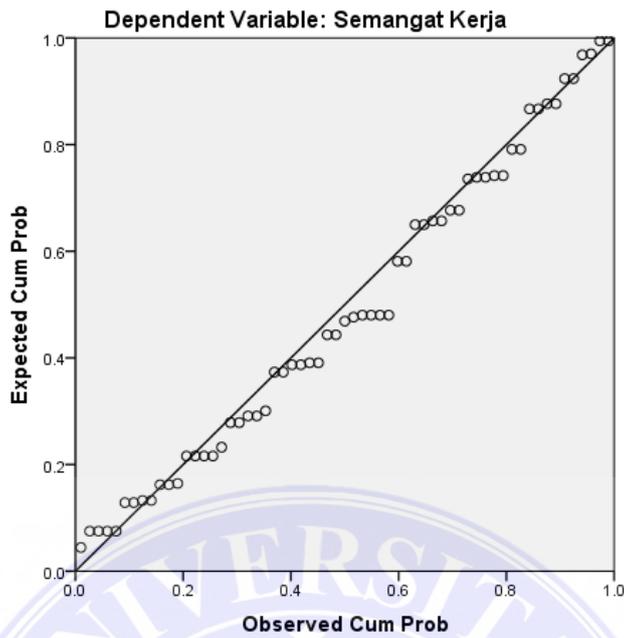
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Gaji	.987	.129	.592	7.627	.000	.508	1.968
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.645	.129	.388	4.993	.000	.508	1.968

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Charts

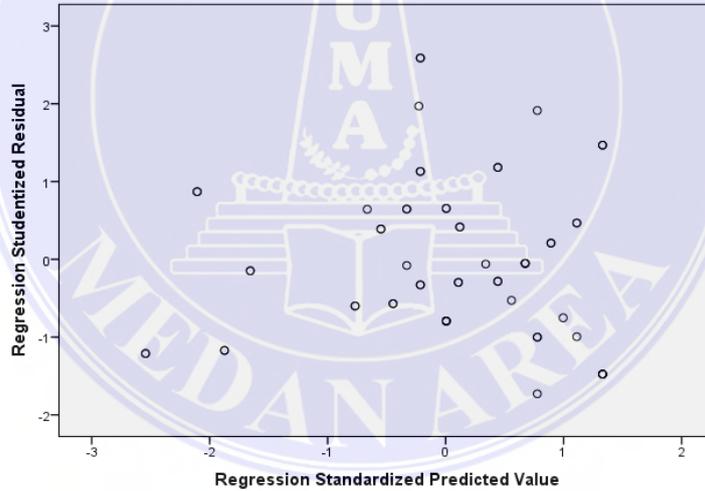


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Semangat Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.37043713
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.447

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Parapat, 23 Agustus 2020

No :B/2481/Pers/VII/2020
Perihal : Persetujuan Riset

Kepada Yth.
DR Ihsan Effendi, M.Si
Dekan Universitas Madan Area
Di Medan

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat No. 1182/FEB.1/01.10/VI/2020 tertanggal perihal Riset yang akan dilakukan di Hotel Niagara Parapat:

Nama : Muhammad Agung
NPM : 168320280
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan Hotel Nigara Parapat

Dengan ini kami nyatakan Dapat Kami Setujui.
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih

PT. Perhotelan Surya Niagara Indah Parapat
Management



Here .. The Most Beautiful Scene ... !!

Jalan Pembangunan No. 1 Parapat 21174 - Indonesia Telp. (62-625) 41028 - 41098 Fax. (62-625) 41233
Reservation & Information : Jalan Guru Patihpus No. 1 - XY Medan 20111 - Indonesia Telp. (62-61) 4158877 Fax. (62-61) 4158890 Email: : mmitl@niagaralaketoba.com
Website : www.niagaralaketoba.com



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1182 / FEB.1 / 01.10 / VI / 2020
Lamp. : -
Perihal : **Izin Research / Survey**

20 Juni 2020

Kepada,
Yth. Pimpinan

**Hotel Niagara Parapat
Di Tempat**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Agung
N P M : 168320280
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan Hotel Niagara Parapat

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal