

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ASIA SAWIT MAKMUR JAYA, KABUPATEN KUANTAN SINGINGI, RIAU)

**Riska Pafera Multi¹
Suryalena¹**

ABSTRACT

PT. Asia Sawit Makmur Jaya (PT. ASMJ) is one company operated in processing CPO in Riau. The creation of a work climate that supports work is needed by all employees, particularly in the production department. Based on the research results, work climate and work spirit in the company are considered to be good. Furthermore, there is significant influence of work climate on work spirit.

Keywords: work climate, work spirit, manufacturing company.

ABSTRAK

PT. Asia Sawit Makmur Jaya (PT. ASMJ) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan CPO di Riau. Terciptanya iklim kerja yang mendukung pekerjaan sangat dibutuhkan oleh seluruh karyawan, khususnya karyawan bagian produksi pada perusahaan ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja pada perusahaan bagian produksi dinilai sudah baik, sementara semangat kerja dinilai baik. Dan adanya pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian Produksi Pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya .

Kata Kunci: iklim kerja, semangat kerja, perusahaan manufaktur

¹ Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293. Telp. 0761-63277.

PENDAHULUAN

Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada akan menentukan dalam pelaksanaan proses produksi yang akan dilakukan, baik itu produksi barang maupun jasa. Pengembangan SDM merupakan suatu hal yang sangat penting. Pengembangan, peningkatan dan pembinaan kualitas SDM menjadi sesuatu yang harus diprioritaskan pada era globalisasi saat ini. Pengetahuan, keterampilan dan sikap dari karyawan akan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap proses produksi, kualitas pelayanan, kualitas produk atau jasa yang dihasilkan suatu organisasi.

Terciptanya iklim kerja yang mendukung pekerjaan sangat dibutuhkan oleh seluruh karyawan, khususnya karyawan bagian produksi. Karyawan yang bertugas pada bagian produksi adalah karyawan yang memberikan peran yang sangat besar dalam jenis usaha pabrik kelapa sawit, karena karyawan bagian produksi merupakan karyawan yang secara langsung mengolah kelapa sawit menjadi bahan industri yang siap digunakan. Selain itu, karyawan bagian produksi memiliki iklim kerja yang dirasa sangat memerlukan perhatian dari pimpinan dalam rangka meningkatkan semangat kerja. Hal ini disebabkan oleh banyaknya unsur-unsur iklim kerja karyawan produksi yang berpotensi mendatangkan kecelakaan maupun ketidaknyamanan, antara lain suara bising, polusi udara, kerusakan mesin, kecelakaan kerja dan lain-lain. Pentingnya iklim kerja bagi organisasi karena iklim kerja dalam organisasi sangat berpengaruh

dengan kinerja karyawan dibagian produksi karena dengan adanya iklim kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dibagian produksi.

Iklim kerja yaitu lingkungan manusia di mana para karyawan organisasi melaksanakan pekerjaan mereka. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh tetapi iklim tersebut ada dan akan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi (Handoko, 2003).

Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan bahwa di PT. ASMJ Kuansing mengalami penurunan dalam kegairahan bekerja dikarenakan lingkungan sosial dan sistem manajemen yang kurang diperhatikan pihak manajemen dan pimpinan, disini menyebabkan tidak terlalu tinggi realisasi yang didapat bahkan surplus setiap tahunnya mengalami penurunan. Disini pemimpin perusahaan itu harus lebih memperhatikan para pegawai untuk memberi kenyamanan bagi karyawan agar giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sementara seseorang yang tidak puas maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang penulis lakukan melalui Observasi di PT.ASMJ Kuansing. Hal ini dapat dilihat dari data Absensi Karyawan PT.ASMJ Kuansing pada 5 tahun terakhir:

Tabel 1: Absensi Karyawan PT.ASMJ Kuansing 5 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Absen Karyawan
		Alfa	Sakit	Izin	
2009	80	2	5	8	15
2010	80	5	7	6	18
2011	80	6	8	5	19
2012	80	7	9	11	27
2013	80	9	6	13	28

Sumber : PT.ASMJ, 2013

Berdasarkan tabel 1 diketahui tingkat absensi karyawan di PT. ASMJ dari tahun 2009 sampai 2013 cukup tinggi dan bahkan di tahun 2013 absensi karyawan meningkat.

Tingkat absensi ini berdampak pada target dan realisasi setiap bulan dan tahunnya, seperti terlihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 2: Target dan Realisasi Bagian Produksi CPO Pada PT.ASMJ (Kg)

Tahun	Hasil Produksi	Target		Realisasi	
		Perminggu	Perbulan	Perminggu	Perbulan
2009	CPO	820.000	3.920.000	830.000	3.900.000
2010	CPO	830.000	3.500.000	850.000	3.500.000
2011	CPO	850.000	3.300.000	820.000	3.200.000
2012	CPO	900.000	3.600.000	840.000	3.550.000
2013	CPO	950.000	3.700.000	890.000	3.150.000

Sumber : PT. ASMJ, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan target produksi yang dilihat dari keluaran per minggu dan per bulan realisasinya belum bisa sepenuhnya tercapai dengan baik atau maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang mengangkat judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT.ASMJ, Kab. Kuantan Singingi, Riau).

Menurut Wirawan (2007) iklim kerja organisasi adalah suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada dan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja

LANDASAN TEORI

anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Iklim kerja organisasi adalah keadaan yang berada disekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut (Hasibuan:2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2007) Faktor-faktor yang mencakup iklim kerja organisasi adalah:

1. Lingkungan pekerjaan: adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dibebankan. Faktor-faktor yang harus diperhatikan guna mendukung suasana lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001):
 - a. Penerangan/cahaya
 - b. Pertukaran udara
 - c. Keamanan
2. Hubungan sesama anggota organisasi ; setiap pekerja mempunyai kaitan dengan pekerja lainnya.
3. Kepemimpinan dalam organisasi

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Adapun indikator menurunnya semangat kerja dan kegairahan kerja (Alex s. Nitisemito:1986) adalah:

1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. Labour turn over yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Manulang, 2001) yaitu:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai
3. Pemberian insentif yang terarah
4. Penempatan posisi pegawai yang tepat merupakan sebuah tanggung jawab yang besar bagi seorang pemimpin.
5. Harga diri
6. Kesempatan
7. Fasilitas

Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Semangat Kerja

Suatu Kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat nya dalam jangka yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja malas dan bosan.

HIPOTESIS

Pada penulisan ini penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. ASMJ, Kab. Kuansing, Pekanbaru”.

OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN

Tabel 3: Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Iklm Kerja (X)	a. Lingkungan Kerja	1. Penerangan/ Cahaya 2. Siklus Udara 3. Keamanan	Likert
	b. Hubungan Kerja	1. Adanya hubungan yang baik sesama karyawan 2. Saling menghargai sesama karyawan 3. Adanya kerjasama yang baik	
	c. Kepemimpinan	1. Atasan Menghargai hasil kerja bawahan 2. Kepercayaan terhadap bawahan 3. Atasan menerima saran bawahan	
Semangat Kerja (Y)	a. Kerja sama	1. Kesediaan kerjasama sesama karyawan 2. Kesediaan menyelesaikan pekerjaan 3. Atasan dan bawahan bekerjasama	Likert
	b. Disiplin	1. Kepatuhan pada jam kerja 2. Kepatuhan pada atasan 3. Kepatuhan pada prosedur kerja perusahaan	
	c. Kegairahan kerja	1. Kenyamanan Karyawan bekerja 2. Sikap karyawan dalam bekerja 3. Sikap karyawan menemui kendala bekerja	

Sumber: Data Olahan, 2013

Adapun pengukuran indikator variabel iklim kerja dan semangat kerja menggunakan kriteria sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik masing-masing diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

1. Interval nilai pada indikator Iklim Kerja, yaitu:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 3 \times 80 = 1200$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 3 \times 80 = 240$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kriteria Skor}}$$

Dengan demikian penilaian terhadap masing-masing indikator dan masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{1200 - 240}{5} \\ &= \frac{960}{5} \\ &= 192\end{aligned}$$

Sangat Baik : Apabila total skor responden 1008 – 1200
 Baik : Apabila total skor responden 816 – 1007
 Cukup Baik : Apabila total skor responden 624 – 815
 Kurang Baik : Apabila total skor responden 432 – 623
 Tidak Baik : Apabila total skor responden 240 – 431

2. Interval nilai pada variabel Iklim Kerja, yaitu:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 9 \times 80 = 3600$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 9 \times 80 = 720$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kriteria Skor}}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{3600 - 720}{5} \\ &= \frac{2880}{5} \\ &= 576\end{aligned}$$

Sangat Baik : Apabila total skor responden 3024 – 3600
 Baik : Apabila total skor responden 2448 – 3023
 Cukup Baik : Apabila total skor responden 1872 – 2447
 Kurang Baik : Apabila total skor responden 1296 – 1871
 Tidak Baik : Apabila total skor responden 720 – 1295

3. Interval nilai pada indikator semangat kerja, yaitu:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 3 \times 80 = 1200$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 3 \times 80 = 240$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kriteria Skor}}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{1200 - 240}{5} \\ &= \frac{960}{5} \\ &= 192\end{aligned}$$

Sangat Baik : Apabila total skor responden 1008 – 1200
 Baik : Apabila total skor responden 816 – 1007
 Cukup Baik : Apabila total skor responden 624 – 815
 Kurang Baik : Apabila total skor responden 432 – 623
 Tidak Baik : Apabila total skor responden 240 – 431

4. Interval nilai pada variabel semangat kerja, yaitu:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 9 \times 80 = 3600$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 9 \times 80 = 720$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kriteria Skor}}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{3600 - 720}{5} \\ &= \frac{2880}{5} \\ &= 576\end{aligned}$$

Sangat Baik : Apabila total skor responden 3024 – 3600
 Baik : Apabila total skor responden 2448 – 3023
 Cukup Baik : Apabila total skor responden 1872 – 2447
 Kurang Baik : Apabila total skor responden 1296 – 1871
 Tidak Baik : Apabila total skor responden 720 – 1295

METODOLOGI PENELITIAN

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada pabrik PT. ASMJ Kuansing bagian produksi yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus (keseluruhan).

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner.

Data yang diperoleh dilapangan, akan disusun dan disajikan dalam bentuk tabel serta dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dilakukan analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan

statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif menggunakan regresi linear sederhana.

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Iklim Kerja) dengan variabel Y (semangat kerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. ASMJ, Kab. Kuansing, Riau

Lingkungan Kerja

Untuk melihat tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. ASMJ dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
	SB	B	CB	KB	TB	
Penerangan/ Cahaya	45 (56,3%)	34 (42,5%)	1 (1,25%)	-	-	364
Siklus Udara	46 (57,5%)	32 (40%)	2 (2,5%)	-	-	364
Keamanan	28 (35%)	43 (53,8%)	9 (11,3)	-	-	339
Jumlah Skor = 1067						
Kriteria Penilaian Sangat Baik						

Sumber: Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden yang memberikan tanggapan lingkungan kerja sangat baik ada sebanyak 45 responden atau 56,3% dan yang memberikan tanggapan baik ada sebanyak 34 responden atau 42,5%. Dan menanggapi cukup baik 1 responden atau 1,25%. Berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden menggambarkan lingkungan kerja pada PT. ASMJ Kuansing sudah sangat baik dan kondusif. Menurut responden, lingkungan kerja yang ada sekarang memang membuat karyawan tidak merasa terganggu karena lingkungan kerja para

karyawan tidak ada yang membentuk semacam kelompok, hal ini disebabkan karena kebanyakan para karyawan berasal dari satu daerah setempat yaitu penduduk asli Kuantan Singingi. Jika ada gangguan yang berasal dari karyawan itu sendiri tidaklah membuat karyawan lain terganggu terlalu lama karena hanya minoritas yang biasa mengganggu stabilitas kerja perusahaan, dan jika lingkungan kerja ada gangguan dari luar juga biasanya cepat teratasi sehingga tidak memakan waktu yang cukup lama.

Hubungan Kerja

Untuk melihat hasil penelitian mengenai hubungan kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut.:

Tabel 5: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
	SB	B	CB	KB	TB	
Adanya hubungan yang baik sesama karyawan	18 (22,5%)	41 (51,3%)	21 (26,3%)	-	-	317
Saling menghargai sesama karyawan	11 (13,8%)	37 (46,3%)	32 (40%)	-	-	299
Adanya kerjasama yang baik	14 (17,5%)	38 (47,5%)	28 (35%)	-	-	306
Jumlah Skor = 922						
Kriteria Penilaian Baik						

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan kerja pada PT. ASMJ sudah berjalan dengan baik.

Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 6 berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden tentang kepemimpinan pada PT. ASMJ.

**Tabel 6: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan
Pada PT. SMJ Kuansing**

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
	SB	B	CB	KB	TB	
Atasan menghargai hasil kerja bawahan	12 (15%)	34 (42,5%)	34 (42,5%)	-	-	298
Kepercayaan terhadap bawahan	13 (16,3%)	34 (42,5%)	32 (40%)	1 (1,3%)	-	299
Atasan menerima saran bawahan	22 (27,5%)	37 (46,3%)	20 (25%)	1 (1,3%)	-	320
Jumlah Skor = 917						
Kriteria Penilaian Baik						

Sumber: Data Olahan, 2013

Semangat Kerja

Kerjasama

Pada tabel berikut dapat dilihat tanggapan responden terhadap semangat kerja yang dilihat dari indikator kerja sama.

Tabel 7: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kerjasama

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
	SB	B	CB	KB	TB	
Kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja	16 (20%)	42 (52,5%)	22 (27,5%)	- -	- -	314
Kesediaan menyelesaikan pekerjaan	10 (12,5%)	51 (63,8%)	19 (23,8%)	-	-	311
Atasan dan bawahan bekerjasama	13 (16,3%)	38 (47,5%)	27 (33,8%)	2 (2,5%)	-	302
Jumlah Skor = 927						
Kriteria Penilaian Baik						

Sumber: Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kerjasama dinilai sudah baik pelaksanaannya.

Disiplin

Pada tabel berikut dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator disiplin.

Tabel 8: Tanggapan Responden terhadap Indikator Disiplin

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
	SB	B	CB	KB	TB	
Kepatuhan pada ketentuan jam kerja	18 (22,5%)	30 (37,5%)	24 (30%)	8 (10%)	- -	298
Kepatuhan pada perintah atasan	20 (25%)	49 (61,3%)	10 (12,55%)	1 (1,3%)	-	328
Kepatuhan pada prosedur kerja	40 (50%)	33 (41,3%)	7 (8,8%)	-	-	353
Jumlah Skor = 979						
Kriteria Penilaian Baik						

Sumber: Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tanggapan responden terhadap indicator disiplin dinilai sudah baik. Ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan sudah menerapkan kedisiplinan . Jika dilihat tingkat absensi karyawan selama satu tahun tidak terlalu tinggi, walaupun mengalami kenaikan setiap tahun bukan berarti terlalu signifikan kenaikan sehingga bisa berakibat fatal pada operasional pabrik. Selanjutnya, kepatuhan karyawan terhadap atasan dari hasil tanggapan responden sudah berjalan baik, yang menyebabkan karyawan lebih mematuhi atasannya karena dengan alasan pimpinan mereka lebih banyak berbaur dan bisa menyemangati karyawan dengan cara mengadakan turnamen pada

setiap hari besar. Sedangkan untuk kepatuhan karyawan mengikuti prosedur kerja berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden sudah dinilai sangat baik, responden menanggapi hal tersebut karena mereka bekerja memang sudah sesuai dengan prosedur kerja, karena jika tidak melaksanakan sesuai prosedur kerja bisa saja akan berakibat fatal bagi karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan, misalnya karyawan bagian produksi pengolahan CPO sebelum melaksanakan pekerjaan karyawan ditempatkan dulu sekitar 1 bulan untuk mempelajari tentang pabrik, dan kemudian karyawan juga sudah diberikan pakaian kerja lengkap dengan segala macam atribut.

Kegairahan Karyawan Bekerja

Tabel 9: Tanggapan Responden terhadap Indikator Kegairahan Karyawan Bekerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
	SB	B	CB	KB	TB	
Kenyamanan karyawan bekerja	30 (37,5%)	31 (38,8%)	19 (23,8%)	-	-	331
Sikap karyawan dalam bekerja	23 (28,8%)	36 (45%)	21 (26,6%)	-	-	322
Sikap karyawan menemui kendala bekerja	32 (40%)	29 (36,3%)	19 (23,8%)	-	-	333
Jumlah Skor = 986						
Kriteria Penilaian Baik						

Sumber: Data Olahan, 2013

Tanggapan responden ini menunjukkan bahwa kenyamanan karyawan bekerja pada perusahaan memang sudah sangat baik sehingga menambah gairah karyawan bekerja.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa hasil analisis korelasi, nilai R didapat sebesar 0,541. Hal ini berarti variabel bebas yaitu Iklim Kerja (X) mempunyai pengaruh tingkat sedang terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan (Y).

Kemudian bila dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,296, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Iklim Kerja) tersebut memberikan sumbangan sebesar 29,6% terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Erlangga, Jakarta, 1993.

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Iklim Kerja) dengan variabel Y (semangat kerja karyawan). Melalui program

SPSS diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, ini berarti bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis "Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. Asia Samudra Mandiri Jaya" dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Derpita, 2007. *Pengaruh iklim organisasi terhadap pelaksanaan tugas pegawai pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Kuansing*. Pustaka Fisip, Pekanbaru.

- Efendi, Marihot. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. TT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Flippo. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, H, Malayau S.p. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 1998 *Manajemen sumber daya manusia* cv. Haji Mas Agung: Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Indrawijaya, Adam, *perubahan dan pengembangan organisai*, Sinar Baru, Bandung, 1987.
- Inu Kencana Syafie, *Sistem administrasi negara Republik Indonesia (SANRI)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- LN. Jewell, Phd dan Marc Piegell, 1998. *Psikologi industri modren*, Jakarta.
- Lenny, N. Samitri. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Kampar*. Pekanbaru ; Universitas Riau
- M. Steer, Richand, *efektifitas organisasi*, Erlangga, 1985.
- Manulang, Mariho Manulang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogya.
- Nawawi, Hadari, 2003, *manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Marketing*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sabrina, Lia Dwi. 2010, *Analisis semangat kerja karyawan bagian produksi pada PTPNV SEI Pagar Kabupaten Kampar*. Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
- Siswanto. 2000. *manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan, 2007. *Budaya iklim organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi dan manajemen kepegawaian pemerintah Negara Indonesia*, Gunung Agung. Jakarta.