

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG KOTO BARU DHARMASRAYA**



Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

Oleh:

FAJRI

20120114

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS**

**2024**



**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI  
CABANG KOTO BARU DHARMASRAYA**

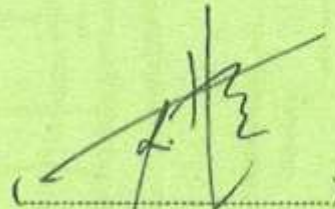
**OLEH**

**FAJRI  
No. BP 20120114**

**Disetujui Dan Disahkan**

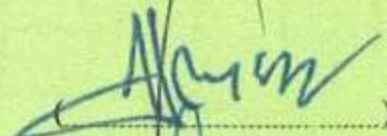
Rita Srihasnita Rosali Caniago, SE, MM  
NIDN : 1018046701

Pembimbing/  
Penguji

()

Dr. Henny Sulistianingsih, SE, M.Si  
NIDN : 1025036701

Penguji

()

Mellyna Eka Yan Fitri, S.Si, MM  
NIDN : 1001018404

Penguji

()

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Universitas Dharma Andalas



Lucy Chairael, S.E, M.Si, Ph. D.  
NIDN : 0030066901

KA Prodi S1 Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Universitas Dharma Andalas



Sari Octavera, S.T., MM, CRA,  
NIDN : 1030108002



## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir dengan judul "PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG KOTO BARU DHARMASRAYA"

Adalah benar – benar penelitian yang dibuat dengan hasil karya saya sendiri, saya tidak melakukan plagiarisme kecuali sesuai dengan kaidah kutipan yang berlaku. Saya siap menerima segala resiko jika terindikasi akan terjadi pelanggaran yang tidak sesuai dengan kaidah penulisan.

Padang, 3 Juli 2024.  
Yang menyatakan pernyataan,



Fajri  
20120114



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik universitas dharma andalas, saya yang bertanda tangan di bawah ini, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama                    :: Fajri  
NIM                     :: 20120114  
Jurusan                :: S1 MANAJEMEN  
Fakultas               :: Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Koto Baru Dharmasraya"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Dharma Andalas berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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.

Padang, 3 Juli 2024

Yang menyatakan,



Fajri  
20120114

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan terlebih dahulu kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG KOTO BARU DHARMASRAYA” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas.

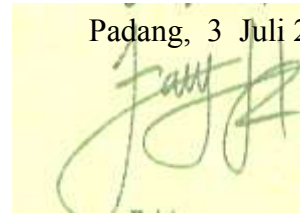
Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi di Universitas Dharma Andalas. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada berbagai pihak atas bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran-saran, serta nasehat yang tidak ternilai harganya. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Novesar Jamarun, MS selaku Rektor Universitas Dharma Andalas.
2. Ibu Lucy Chairael, SE, M.Si, PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Padang.
3. Ibu Sari Octavera, ST, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Dharma Andalas Padang.
4. Ibu Rita Srihasnita Rosali Caniago, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya skripsi ini.
5. Ibu Dra. Yofina Mulyati, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan dalam pengambilan mata kuliah.

6. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.
7. Orang tua yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil agar menjadi anak yang berguna di masa depan.
8. Terima kasih kepada rekan saya Adam Gemilang, dan Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritikan dan saran demi sempurnanya skripsi ini. Berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Padang, 3 Juli 2024

A handwritten signature in green ink on a yellow background. The signature is stylized and appears to read 'Fajri'.

Fajri  
20120114

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada bank nagari cabang koto baru dharmasraya. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y), kompensasi (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y), lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y), dan secara keseluruhan, penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

## ***ABSTRACT***

*This research was conducted to find out how the influence of job placement, compensation and work environment on employee morale at Bank Nagari Koto Baru Dharmasraya Branch. This research method is a quantitative research method with a sample of 47 respondents. Sampling uses a non-probability sampling technique with the purposive sampling method. The results showed that work placement (X1) had an effect on work morale (Y), compensation (X2) had an effect on work morale (Y), work environment (X3) had an effect on work morale (Y), and overall, work placement, compensation, and work environment had an effect on work morale (Y).*

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>8</b>
2.1 Semangat Kerja .....	8
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja .....	8
2.1.2 Indikator-Indikator Semangat Kerja.....	8
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	10
2.1.4 Meningkatkan Semangat Kerja .....	11
2.2 Penempatan Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja .....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Penempatan Kerja .....	12
2.2.3 Indikator-Indikator Penempatan Kerja.....	13
2.3 Kompensasi.....	14
2.3.1 Pengertian Kompensasi .....	14
2.3.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi .....	15
2.3.3 Indikator-Indikator Kompensasi.....	15
2.3.4 Dimensi Kompensasi.....	16
2.4 Lingkungan Kerja .....	16
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.4.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.4.3 Dimensi Lingkungan Kerja .....	17
2.4.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	18
<b>B. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>18</b>
<b>C. Mengembangkan Kerangka Pikir .....</b>	<b>20</b>
<b>D. Pengembangan Hipotesis .....</b>	<b>20</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel .....	24



3.2.1 Populasi .....	24
3.2.2 Sampel .....	24
3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	25
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.5.1 Sumber Data Primer .....	28
3.5.2 Sumber Data Sekunder .....	28
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.7 Instrumen Penelitian .....	29
3.7.1 Bentuk Instrumen .....	29
3.7.2 Pengujian Instrumen .....	30
3.8 Teknik Analisis Data .....	31
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.9 Uji Hipotesis .....	33
3.9.1 Uji Hipotesis ( Uji t ) .....	33
3.9.2 Uji Hipotesis Simultan ( Uji f ) .....	34
3.10 Uji Regresi Berganda .....	35
3.10.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	37
4.1.1 Profil Perusahaan .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Bank Nagari Cabang Koto Baru Dharmasraya .....	39
4.2 Karakteristik Responden .....	40
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	40
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	41
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	42
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas .....	43
4.3.1 Uji Validitas .....	43
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	46
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	47
4.4.1 Uji Normalitas .....	47
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	49
4.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	50
4.5 Uji Regresi Linier Berganda .....	51
4.6 Uji Hipotesis .....	52

4.6.1 Uji Hipotesis (Uji t).....	52
4.6.2 Uji F .....	54
4.7 Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	55
4.8 Pembahasan.....	55
4.8.1 Pengaruh penempatan kerja (X1) terhadap semangat kerja .....	56
4.8.2 Pengaruh kompensasi (X2) terhadap semangat kerja.....	56
4.8.3 Pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja .....	57
4.8.4 Pengaruh Penempatan kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru Tahun 2021 .....	3
Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru Tahun 2022 .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 2. 2 Kerangka Pikir.....	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3. 2 Bentuk Instrumen .....	29
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	40
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan .....	41
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel 4. 5 Uji Validitas Penempatan Kerja (X1) .....	43
Tabel 4. 6 Uji Validitas Kompensasi (X2).....	44
Tabel 4. 7 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	45
Tabel 4. 8 Uji Validitas Semangat Kerja (Y).....	46
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas.....	50
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji T (Parsial).....	53
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan) .....	54
Tabel 4. 16 Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Bank Nagari .....	37
------------------------------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan atau pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Semangat kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting demi tercapainya tujuan sebuah organisasi. Manajemen dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan bawahan, dan jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, maka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi atau dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, dengan tujuan untuk membangkitkan semangat kerja keras dengan menawarkan semua bakat dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membentuk suatu organisasi, merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam upaya menghasilkan motivasi di tempat kerja. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan telah meningkat karena perkembangan teknologi yang cepat. Karyawan yang ditempatkan diharapkan untuk melakukan lebih produktif dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Tabrakan atau ketegangan pada dirinya karena beban kerja yang berlebihan dapat membuat pekerja stres. Penelitian terdahulu yang

dilakukan Yolanda (2017) ditemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Di era modern sekarang ini, ditandai dengan perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat menyebabkan tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha. Setiap perusahaan harus mampu memfasilitasi para karyawannya agar mereka semangat bekerja. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan membawa pengaruh baik terhadap perusahaan kedepannya. Karena tidak selamanya perusahaan yang mempunyai nama baik akan terus baik, tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Demi keberlanjutan sistem kinerja karyawan yang lebih baik perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik pula.

Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan. Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan maka mereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua perusahaan laba yang diperoleh setiap tahun meningkat. Hal ini, tentu akan membuat para karyawan lebih memilih untuk mencari perusahaan lain yang kompensasinya lebih tinggi. Dan jika ada



karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut tentu kinerjanya akan menurun sebab mereka berfikir kinerja mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan (Diastuti, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan Syafriani & Maulida (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PT. Bank Nagari, merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor jasa perbankan yang merupakan sebuah perbankan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang berdiri sejak tahun 1962. Bank Nagari merupakan nama lain dari Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, memiliki tujuan untuk mendorong dan membantu pertumbuhan perekonomian disegala bidang serta berbagai sumber pendapat daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Berkembangnya zaman dan ketatnya persaingan dalam dunia perbankan, Bank Nagari pun ikut melakukan perbenahan di berbagai aspek demi meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu aspek yang menjadi fokus perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci utama operasional perusahaan.

**Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru Tahun 2021**

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan		
		Alpha	Izin	Sakit
Januari	44	4	-	4
Februari	44	3	4	2
Maret	44	3	5	6
April	44	5	-	5
Mei	44	2	3	3
Juni	44	3	7	4
Juli	44	3	4	4
Agustus	44	4	1	3
September	44	4	5	6
Oktober	44	3	5	2
November	44	6	8	4
Desember	44	4	6	-

Sumber : Bank Nagari Cabang Koto Baru

**Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru Tahun 2022**

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan		
		Alpha	Izin	Sakit
Januari	46	2	4	9
Februari	46	-	3	11
Maret	46	3	7	7
April	46	5	5	5
Mei	46	1	4	5
Juni	46	3	5	8
Juli	46	3	4	10
Agustus	46	-	6	9
September	46	4	7	12
Oktober	46	3	5	5
November	46	-	4	8
Desember	46	4	6	7

Sumber : Bank Nagari Cabang Koto Baru

Dilihat dari tingkat absensi, salah satunya dapat dikatakan karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru kurang bersemangat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja adalah dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja (Aksa et al., 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afriliansyah (2022), Bakhtiar (2017) dan Adrizal (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Tidak semua pegawai di Bank tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Di sisi lain, para pegawai tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang besar. Fakta yang dirasakan para pegawai tersebut cukup berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai, bahkan

berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Menyikapi fenomena yang timbul dalam kantor Bank Nagari tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Koto Baru**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?
4. Apakah penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.



4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menilai penempatan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja di Bank Nagari Cabang Koto Baru.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka peneliti membatasi penelitian dan difokuskan pada :

1. Peneliti hanya akan membahas mengenai variabel pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.
2. Studi kasus dilaksanakan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **BAB I. PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang uraian-uraian secara teoritis mengenai pembahasan yang diangkat pada penelitian ini, seperti pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

Terdiri dari desain penelitian yang mencakup semua struktur penelitian, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang gambaran umum lokasi atau objek penelitian, karakteristik responden, dan analisis data berisi hasil analisis untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan.

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Terdiri tentang pernyataan singkat dan akurat yang disajikan dari hasil pembahasan. Kesimpulan dan saran yang baik menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian yang telah disusun.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

#### **2.1 Semangat Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya (Basri & Rauf, 2021).

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok (Pratama & Wardani, 2018).

##### **2.1.2 Indikator-Indikator Semangat Kerja**

Adapun indikator dalam pengukuran Semangat Kerja menurut (Syafrizal, 2021) adalah :

##### **1. Naiknya produktivitas karyawan**

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah



produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- 1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda pekerjaan
- 3) Mempercepat pekerjaan

## 2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan
- 3) Alfa
- 4) Sakit

## 3. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja dalam perusahaan

## 4. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktegangan bekerja, dan hal-

hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Ketenangan dalam bekerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Sejalan dengan tujuan perusahaan yaitu mencari profit dan benefit maka keikutsertaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut menjadi keharusan. Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat tinggi maka perusahaan atau pemimpin dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut (Satryo Bagus Kuncoro, 2017) ada 6 (enam) faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja dalam suatu organisasi :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang ada di bawahnya.
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi dan juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama.

- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materi lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- 6) Adanya kesenangan jiwa, jaminan kepuasan serta perlindungan segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya.

#### **2.1.4 Meningkatkan Semangat Kerja**

Instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut (Sofian & Julkarnain, 2019) cara cara tersebut antara lain :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Perlu menciptakan suasana santai
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Perasaan aman dan masa depan
- 6) Fasilitas yang memadai

### **2.2 Penempatan Kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja**

(Fauzi, 2022) Penempatan (*Placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai yang lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai yang lamapun harus

direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan(Pua et al., 2017).

### **2.2.2 Faktor-Faktor Penempatan Kerja**

(Alwi & Sugiono, 2020) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan di antaranya ialah sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar sebelum ia ditempatkan dan juga yang baru diperolehnya saat karyawan tersebut ditugaskan dalam pekerjaan yang bersangkutan.
3. Keahlian/keterampilan kerja, yaitu keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik dan dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni: (a) keterampilan mental, seperti keterampilan dalam menganalisis data dan membuat keputusan; (b) keterampilan fisik, seperti keterampilan dalam memperbaiki listrik dan mekanik; serta (c) keterampilan sosial, seperti keterampilan dalam mempengaruhi orang lain dan menawarkan produk.
4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang karyawan dalam menjalankan suatu melakukan pekerjaan tertentu.

### 2.2.3 Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar tugas penempatan diambil alih oleh manajemen lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan yang bersangkutan (Islami et al., 2023).

Menurut (Islami et al., 2023) ada beberapa indikator dalam mengukur penempatan kerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan, sebelumnya harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan atau knowledge merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain.

3. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan

karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya. Sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

#### 4. Pengalaman

Pengalaman Kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh. Seseorang dapat memahami tugas tugas suatu pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan dimiliki dan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## 2.3 Kompensasi

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Garry Dessler dalam subekhi (2019), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Sedangkan Sutrisno (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain halnya dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan(Harahap & Khair, 2019).

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin



banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran)(Azhar et al., 2020).

### **2.3.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

(Dwianto et al., 2019) Menurut Notoadmojo dalam Edy Sutrisno (2009:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

### **2.3.3 Indikator-Indikator Kompensasi**

(Cahya et al., 2021) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

### 2.3.4 Dimensi Kompensasi

Menurut Ahmad Bairizki, (2022), terdapat tiga dimensi kompensasi yang dapat ditawarkan, antara lain(Sianturi & Pramukty, 2023):

1. Keadilan: Tawaran kompensasi yang selaras dengan hak dan kewajiban yang disepakati bersama.
2. Kelangsungan Hidup: Memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan dapat mempertahankan dan memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Kewajaran: Menjaga komunikasi yang transparan dan efektif dengan karyawan mengenai struktur dan ketentuan kompensasi perusahaan.

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito sebagaimana dikutip dalam Silitonga (2020:54), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja dan menjalankan aktivitasnya(Sianturi & Pramukty, 2023).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Prasetyo et al., 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan(Norawati et al., 2021).

#### **2.4.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dimana lingkungan kerja terdiri dari kelompok yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka indikator pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari(Madjidu et al., 2022) :

1. Hubungan kerja
2. Komunikasi
3. Kebersihan
4. Penerangan ruang kerja
5. Keamanan kerja

#### **2.4.3 Dimensi Lingkungan Kerja**

Ada 2 jenis dimensi lingkungan kerja yaitu(Lukito & Alriani, 2018):

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **2.4.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

(Jalil, 2020)ada tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas Kerja.

Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan kerja ikut menyebabkan kinerja yang kurang, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan membuat pekerja setiap saat melirik ke lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja. Kelompok kerja yang menampakkan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

#### **B. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Berikut ini penelitian terdahulu sebagai penunjang dalam peneltian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

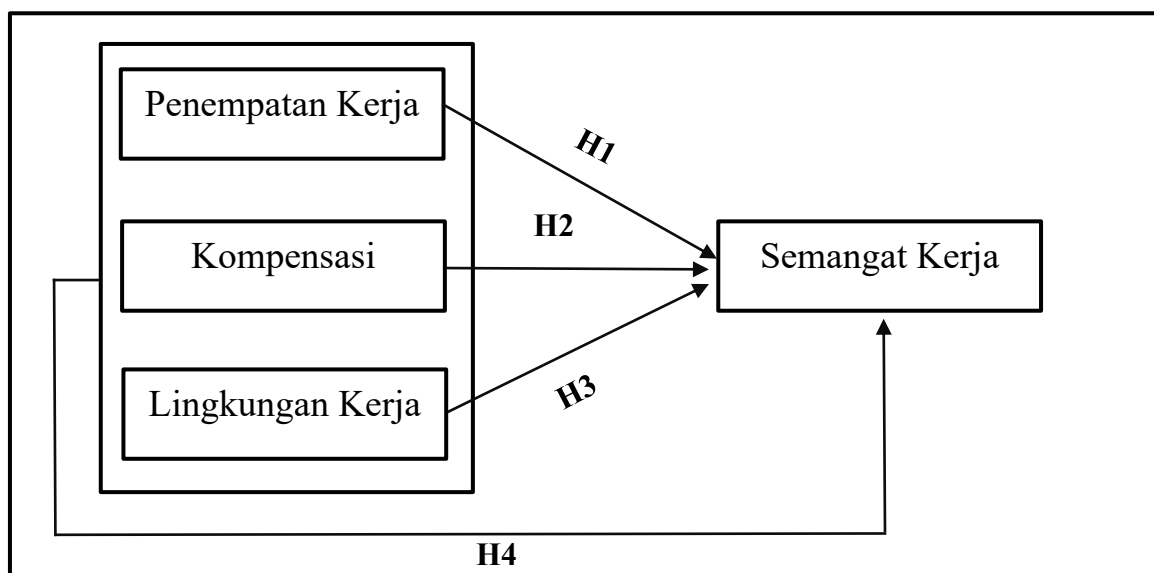
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Afriliansyah, 2022)	Analisis Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) <b>(Variabel bebas)</b> Semangat Kerja (Y) <b>(Variabel terikat)</b>	lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.
2.	(Bakhtiar, 2017)	Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan.	Fasilitas (X1) Lingkungan Kerja (X2) <b>(Variabel bebas)</b> Semangat Kerja (Y) <b>(Variabel terikat)</b>	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan.
3.	(Syafriani & Maulida, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.	Gaya Kepemimpinan (X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi (X3) <b>(Variabel Bebas)</b> Semangat Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z) <b>(Variabel Terikat)</b>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.
4.	(Yolanda, 2017)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan, Dan Kemampuan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama.	Kompensasi Non Finansial (X1) Penempatan (X2) Kemampuan (X3) <b>(Variabel bebas)</b> Semangat Kerja (Y) <b>(Variabel terikat)</b>	Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. Penempatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama.
5.	(Adrizaral, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan.	Kepemimpinan (X1) Lingkungan (X2) Kompensasi (X3) <b>(Variabel bebas)</b> Semangat Kerja (Y) <b>(Variabel terikat)</b>	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja, Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian terhadap Semangat Kerja.
-----	---------------	------------------	----------	---

### C. Mengembangkan Kerangka Pikir

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

**Tabel 2. 2 Kerangka Pikir**



### D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diuji dan yang memprediksi hubungan tertentu antara keduanya (atau lebih) variabel. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



### **a. Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Pua et al., 2017).

Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Yolanda, 2017) dimana ditemukan bahwa Penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Penempatan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

### **b. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2019), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Syafriani & Maulida (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

### **c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Prasetyo et al., 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afriliansyah (2022), Bakhtiar (2017) dan Adrizal (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

### **d. Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan(Pua et al., 2017).

Menurut Garry Dessler dalam subekhi (2019), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Prasetyo et al., 2020).

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya (Basri & Rauf, 2021). Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang di ajukan adalah :

H4 : Penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode yang dipilih adalah metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Gandhik Eko Prasetyo, 2022). Metode ini dipilih untuk menggambarkan atau memaparkan pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Artinya populasi tidak hanya meliputi subjek saja, melainkan bisa dari objek di sekitarnya (Gandhik Eko Prasetyo, 2022). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Nagari Cabang Koto Baru yang berjumlah 47 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Gandhik Eko Prasetyo, 2022). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 sampel.

### 3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang di ambil adalah teknik sampling jenuh. sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua semua anggota digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Nagari Cabang Koto Baru dengan karyawan berjumlah 47 orang sampel.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Independen (X)

Menurut (Sationo & Bodroastuti, 2018) Variabel Independen (Variabel Bebas). Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen ini biasanya dilambangkan dengan X. Yang menjadi variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah penempatan kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3).

#### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (Variabel Terikat). Adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja.

Untuk lebih rincinya, definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Semangat Kerja	Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.(Basri & Rauf, 2021).	1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. <i>Labour turn over</i> 4. Berkurangnya Kegelisahan (Syafrizal, 2021).	1. Selalu masuk kerja tepat pada waktu. 2. Harus hadir setiap hari kerja. 3. Selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan. 5. Menyenangi pekerjaan yang saat ini sedang kerjakan.	Skala Likert
Penempatan Kerja	Penempatan ( <i>Placement</i> ) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan.(Fauzi, 2022).	1. Prestasi Akademis 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Pengalaman (Fauzi, 2022)	1. Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan. 2. Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya. 3. Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 4. Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.	Skala Likert



Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Kompensasi	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.(Harahap & Khair, 2019)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Cahya et al., 2021)	5. Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya.	Skala Likert
			1. Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya. 2. Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan. 3. Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. 4. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. 5. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja dan menjalankan aktivitasnya.(Sianturi & Pramukty, 2023)	1. Hubungan Kerja 2. Komunikasi 3. Kebersihan 4. Penerangan ruang kerja 5. Keamanan kerja (Madjidu et al., 2022)	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai. 2. Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja. 3. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap. 4. Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan.	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
			5. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang disesuaikan untuk pengambilan data dalam penelitian ada 2 : yaitu data primer dan data sekunder.

#### 3.5.1 Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui sumber aslinya dan tidak melalui perantara (Yuananda & Indriati, 2022). Peneliti menggunakan metode kuesioner terhadap responden guna memperoleh data primer.

#### 3.5.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh berupa bukti, literatur, artikel, situs di internet, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Sationo & Bodroastuti, 2018).

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara atau kuesioner. wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti menginginkan pelaksanaan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam apabila responden tersebut sedikit. Sedangkan kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Menurut Sugiyono, (2019) metode kuesioner digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan.

### 3.7 Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Bentuk Instrumen

Instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data yang dikembangkan dengan bantuan kajian teori, definisi operasional, variabel penyebab, variabel akibat yang selanjutnya dikembangkan dengan penjabaran indikator-indikator. Adapun bentuk instrumen pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner dibagikan dengan sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *likert* sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Bentuk Instrumen**

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : (Yuliarti & Mukhlis, 2023).*

Menurut Sugiyono, (2019) skala *likert* 1-4 terkadang digunakan untuk kuesioner skala *likert* yang memaksa responden memilih setuju atau tidak setuju karena pilihan

”netral” tidak tersedia. Pertanyaan demikian dimaksudkan agar responden memberikan pendapat dan tidak bersikap netral atau tidak memberikan pendapat.

### 3.7.2 Pengujian Instrumen

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang terkumpul agar diperoleh hasil yang valid dan reliabel yaitu :

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen dikatakan valid atau tidak valid dalam mengukur suatu variable penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dan Jika  $r$  hitung <  $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau  $r$  hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)(Slamet & Wahyuningsih, 2022). Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini, maka digunakan rumus *Korelasi Pearson* atau *Product Moments Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor butir soal

$\sum Y$  = jumlah skor total soal

$\sum X^2$  = jumlah skor kuadrat butir soal

$\Sigma Y^2$  = jumlah skor total kuadrat butir soal

Dengan N adalah jumlah sampel, atau responden yang diberikan kuesioner, X adalah skor jawaban dari responden dan Y adalah jumlah skor total. Skor total adalah jumlah dari jawaban responden dari masing-masing pertanyaan.

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

$$r_x = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_x$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah varians skor tiap item

$\sigma_t^2$  = varians total

### 3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini akurat dan dapat dipercaya.

### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian statistik, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang akan digunakan, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

#### 3.8.1.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/ perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, dengan kriteria kenormalan jika nilai probability sig 2 tailed  $> 0,05$ , maka distribusi data normal, jika nilai probability sig 2 tailed  $< 0.05$ , maka distribusi data tidak normal. (Machali, 2020).

#### 3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: Jika nilai VIF  $< 10$  atau memiliki *tolerance*  $> 0,1$ , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi dan Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Machali, 2020).

#### 3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji ini ada beberapa cara yang dapat digunakan misalnya metode Barlet dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, metode grafik Park Gleyser.(Machali, 2020).

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Sperman Rho yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual



(error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Apabila nilai signifikansi nya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.9 Uji Hipotesis

Setelah melaksanakan analisis regresi linear sederhana maka dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS, pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

#### 3.9.1 Uji Hipotesis ( Uji t )

Uji t atau uji parsial tujuannya untuk menguji pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent secara individual (parsial), dengan menganggap variabelnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya kurang dari 0,05 (5%) maka dapat diartikan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent (Ghozali, 2018). Sehingga dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

t = Distribusi t

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan kriteria

sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = > 0,05$  Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = < 0,05$  Apabila  $H_0$  ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

### 3.9.2 Uji Hipotesis Simultan ( Uji f )

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Kayely et al., 2023). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha=0.05$ ) (Sugiyono, 2019). Untuk menguji hipotesis ini, dapat dilakukan dari aplikasi SPSS melalui tabel ANOVA, dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

$F_h$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{table}$

(n- k- 1) derajat kebebasan

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha < 0,05$  Ini berarti dua atau lebih variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat).
2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $\alpha > 0,05$  Ini berarti dua atau lebih variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat).

### 3.10 Uji Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas. Sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, variabel terkait dipengaruhi oleh tiga variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Persamaan umum regresi berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Semangat Kerja (Variabel Dependen)

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_2$ - $\beta_3$  = Koefisien regresi berganda

$X_1$  = Penempatan Kerja (Variabel Independen)

$X_2$  = Kompensasi (Variabel Independen)

$X_3$  = Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

$e$  = Standar Error

### 3.10.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terdapat di  $0 < R^2 < 1$ , dimana nilai  $R^2$  yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Variabel independen dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen apabila nilai  $R^2$  mendekati satu. Sehingga jika  $R^2 = 0$  maka diantara variabel independen dan variabel dependen tidak mempunyai hubungan, sedangkan jika  $R^2 = 1$  maka diantara variabel independen dan variabel dependen terdapat suatu hubungan yang kuat.

Adjusted R-Square adalah nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel dalam suatu model regresi. Nilai ini digunakan untuk memberikan perkiraan yang lebih akurat tentang seberapa baik model regresi sesuai dengan populasinya. Pada uji determinasi, nilai R-Square ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Namun, nilai  $R^2$  cenderung overestimate (terlalu besar) ketika ada penambahan variabel independen yang tidak relevan ke dalam model.

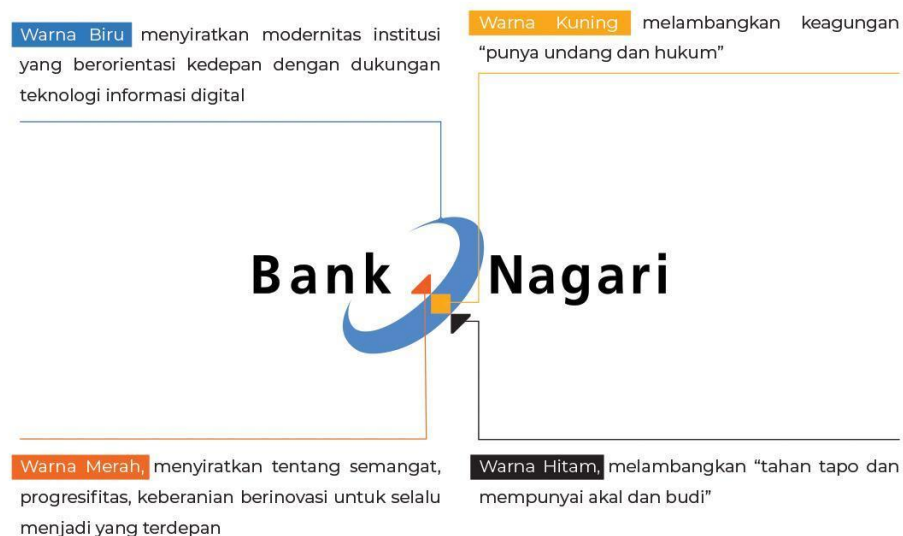
Adjusted R-Square memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel dalam modelnya. Semakin banyak variabel independen yang ditambahkan ke dalam model, nilai Adjusted R-Square akan meningkat hanya jika variabel independen baru tersebut menambah kekuatan penjelasan model yang signifikan. Jika variabel independen tidak berpengaruh, nilai Adjusted R-Square akan turun.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 4.1.1 Profil Perusahaan



**Gambar 4. 1 Logo Bank Nagari**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi didirikan pada 12 Maret 1962 dengan nama "PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT" yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian ini dipelopori oleh Pemerintah Daerah bersama dengan tokoh masyarakat dan pemimpin bisnis swasta di Sumatera Barat berdasarkan pemikiran perlunya lembaga keuangan dalam bentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan oleh Keputusan Wakil Menteri Keuangan Pertama Republik Indonesia Nomor BUM / 9-44 / II tanggal 25 April 1962 tentang PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan operasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan posisinya di Jln.

Batang Arau No 54 Padang, dengan modal awal Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah).

Untuk pengembangan jaringan bisnisnya pada tahun 1965, Kantor Cabang Pertama dibuka di Payakumbuh berdasarkan izin usaha dari Menteri Urusan Pusat / Gubernur Bank Indonesia Nomor Kep 19 / UBS / 65 pada tanggal 25 September 1965 dan pada tahun 1983 Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dibuka. di Jalan Pemuda No.21 Padang.

Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang menerbitkan Obligasi dengan nilai nominal Rp. 15 miliar dengan tujuan meningkatkan modal bisnis bank dan pada tahun 1991 juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang meningkatkan kegiatan usahanya menjadi Bank Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 23/60 / KEP / DIR pada 17 Januari 1961. Selama perjalanannya pada tahun 1996 melalui Peraturan Daerah Nomor 2 pada tahun 1996 disebutkan bahwa nama (Nama Panggilan) sebagai "**Bank Nagari**" dimaksudkan untuk lebih dikenal, untuk membangun citra merek dan untuk mengesankan sistem pemerintahan di Sumatera Barat. Dan pada tahun 1996 Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di luar wilayah di Jakarta dan diikuti oleh Cabang Pekanbaru.

Sesuai dengan perkembangan dan menjadi lebih fleksibel dalam melakukan bisnis, pada 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah kepada Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 1 1 Februari 2007 sebelum Notaris H. Hendri Final, SH dan disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. W3- 00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari memiliki

status sebagai Bank Devisa dan telah memiliki Unit Bisnis Syariah. Pada 2012 ada peningkatan modal dasar perusahaan menjadi Rp. 2 Triliun dan penerbitan Obligasi Subordinasi II Bank Nagari sebesar Rp. 225 Miliar dan Pada 2016 modal dasar berubah menjadi Rp. 5 Triliun.

Sesuai dengan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 22 Juni 2021 bertempat di Balai Sidang Bung Hatta, Bukittinggi, dengan Keputusan Agenda Pertama tentang Evaluasi Perubahan Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, maka disetujui perubahan Pasal 1 ayat (1) Anggaran Dasar terkait nama perseroan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disebut Bank Nagari diubah menjadi PT. Bank Nagari. Untuk selanjutnya nama panggilan PT. Bank Nagari adalah Bank Nagari, dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Yang Disebut Bank Nagari Nomor 13 Tanggal 21 Juli 2021 yang dibuat dihadapan Notaris Helsi Yasin, SH., M.Kn dan akta tersebut telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0044671.AH.01.02.TAHUN 2021 Tanggal 19 Agustus 2021 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Bank Nagari.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Bank Nagari Cabang Koto Baru Dharmasraya**

PT. Bank Nagari Cabang Koto Baru memiliki beberapa visi dan misi, berikut visi dan misi PT. Bank Nagari Cabang Koto Baru :

1. Visi

Menjadi Bank Pembangunan Daerah Terkemuka dan Tepercaya di Indonesia.

2. Misi

- a. Memberikan Kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

- b. Memenuhi dan menjaga kepentingan *Stakeholder* secara konsisten dan seimbang.

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian bertujuan untuk melihat gambaran atau kondisi responden yang diteliti. Berdasarkan penyebaran 47 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran tentang profil responden dan data-data lainnya. Profil responden yang dibahas dalam penelitian ini antara lain:

### 4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis usia dapat dilihat proses yang dilakukan dapat di klasifikasikan usia responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini seperti terlihat pada berikut ini :

**Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18 s/d 30	25	53,2%
2	31 s/d 40	11	23,4%
3	>40	11	23,4%
Total		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Selanjutnya berdasarkan hasil pengelompokan responden menurut usia, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 18 – 30 tahun dengan jumlah 25 orang dengan persentase sebanyak 53,2% . Sedangkan responden dengan kelompok usia 31-40 tahun dan >40 tahun memiliki jumlah responden yang sama sebanyak 11 orang dengan persentase yang sama sebanyak 23,4% . Usia 20 – 30 tahun lebih dominan karena biasanya masih sangat energik dan produktif mengerjakan pekerjaan perusahaan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan baru.



#### 4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	13	27,7%
2	Laki laki	34	72,3%
		47	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa yang paling banyak karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentasi 72,3% dan responden yang paling sedikit adalah perempuan yaitu sebanyak 13 orang dengan persentasi 27,7%. Hal ini berarti Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Koto Baru banyak yang laki-laki dan membutuhkan kecermatan dan ketelitian dalam bekerja.

#### 4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
2	SMA	10	21,3%
3	Diploma	13	27,7%
4	S1	24	51,1%
5	S2	-	-
7	Total	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Selanjutnya berdasarkan hasil pengelompokan responden menurut pendidikan, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok pendidikan S1 dengan jumlah 24 orang dengan persentase sebanyak 51,1% . Responden yang paling sedikit adalah kelompok pendidikan SMA yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase 21,3% ,

sedangkan kelompok pendidikan diploma yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 27,7% . Pendidikan S1 lebih dominan di PT. Bank Nagari karena perusahaan meletakkan standar pendidikan minimal S1 untuk level staf dan manajer.

#### 4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat proses yang dilakukan dapat di klasifikasikan masa kerja responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini seperti terlihat pada berikut ini :

**Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1.	< 5 tahun	19	40,4%
2.	≥ 5-8 tahun	13	27,7%
3.	> 8-11 tahun	3	6,4%
4.	> 11	12	25,5%
	Total	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Kemudian berdasarkan untuk lama bekerja, responden yang dominan adalah berkisar antara < 5 tahun dengan jumlah 19 orang dengan persentase 40,4%, sedangkan masa kerja 5 - 8 tahun dengan jumlah 13 orang dengan persentase 27,7%, masa kerja >15 tahun dengan jumlah 12 orang dengan persentase 25,5%, dan paling sedikit masa kerja 9 - 11 tahun dengan jumlah responden 3 orang dengan persentase 6,4%.

### 4.3 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Untuk mengukur uji validitas ini penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24 dengan melihat hasil nya dari tabel *corrected item- total correlation*. Dalam penelitian ini instrument disusun berdasarkan pada validitas dengan jalan mengembangkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan ke dalam instrument. Kriteria pengujian yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan atau nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka dapat dikatakan valid begitu pula sebaliknya. Karna didapatkan responden yang mengisi kuesioner sebanyak 47 responden maka ( $n=47-2= 45$ ). Sehingga didapat  $r$  tabel sebesar 0,2429. Berikut hasil uji validitas untuk setiap item kuesioner dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 5 Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)**

No	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan penempatan posisi/jabatan pekerjaan saya saat ini	0,844	0,242	Valid
2	Kesuksesan akademik saya di masa lalu membantu menempatkan saya pada posisi yang tepat di Perusahaan saat ini	0,864	0,242	Valid
3	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya saat ini	0,893	0,242	Valid
4	Secara keseluruhan saya merasa pengetahuan yang saya miliki sangat mendukung penempatan posisi pekerjaan saya saat ini	0,854	0,242	Valid
5	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya saat ini	0,809	0,242	Valid
6	Saya merasa keterampilan yang saya miliki sangat mendukung penempatan posisi pekerjaan saya saat ini	0,853	0,242	Valid
7	Pengalaman kerja terdahulu yang saya miliki mendukung pekerjaan saya saat ini	0,874	0,242	Valid
8	Tingkat kesulitan pengalaman kerja sebelumnya membantu meningkatkan kinerja saya saat ini	0,757	0,242	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dimana  $r$ -tabel bernilai 0,242. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 4. 6 Uji Validitas Kompensasi (X2)**

No	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	0,788	0,242	Valid
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak sesuai dengan penempatan kerja.	0,789	0,242	Valid
3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	0,654	0,242	Valid
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	0,547	0,242	Valid
5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan	0,664	0,242	Valid
6	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun dan karyawan yang meninggal	0,670	0,242	Valid
7	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif	0,711	0,242	Valid
8	Adanya tempat parkir yang memadai bagi karyawan	0,674	0,242	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Tabel 4.6 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dimana  $r$ -tabel bernilai 0,242. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 4. 7 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)**

No	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja	0,668	0,242	Valid
2	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan	0,697	0,242	Valid
3	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan lancar	0,707	0,242	Valid
4	Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan berjalan dua arah	0,618	0,242	Valid
5	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang bersih dan higienis	0,666	0,242	Valid
6	Perusahaan menyediakan petugas dan fasilitas kebersihan yang memadai	0,672	0,242	Valid
7	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya.	0,662	0,242	Valid
8	Pencahayaannya di ruang kerja saya tidak membuat menyilaukan.	0,726	0,242	Valid
9	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman.	0,786	0,242	Valid
10	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.	0,801	0,242	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dimana  $r\text{-tabel}$  bernilai 0,242. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 4. 8 Uji Validitas Semangat Kerja (Y)**

No	Item Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	0,588	0,242	Valid
2	Saya bersedia lembur jika diperlukan agar pekerjaan selesai tepat waktu	0,624	0,242	Valid
3	Saya selalu berusaha masuk kerja tepat waktu setiap harinya	0,619	0,242	Valid
4	Saya bangga karena memiliki catatan kehadiran yang sangat baik di tempat kerja	0,691	0,242	Valid
5	Saya berencana untuk terus bekerja di Perusahaan ini dalam beberapa tahun mendatang	0,613	0,242	Valid
6	Dalam beberapa bulan/tahun terakhir ini, saya tidak pernah berniat untuk pindah kerja ke perusahaan lain	0,729	0,242	Valid
7	Saya merasa nyaman dengan kondisi dan suasana kerja di tempat saya bekerja saat ini	0,616	0,242	Valid
8	Menurut saya hubungan dengan rekan kerja di Perusahaan ini terjalin dengan sangat baik	0,599	0,242	Valid

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada variabel terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, dan menunjukkan bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dimana  $r\text{-tabel}$  bernilai 0,242. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2018) menjelaskan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiono (2013) uji reliabilitas merupakan uji yang membuktikan konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan

cara *Chronbach's alpa*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Chronbach's alpa*  $>0,06$ .

**Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach' Alpha ( $\alpha$ )	Standar Alpha	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X1)	0,941	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,837	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,877	0,60	Reliabel
4	Semangat Kerja (Y)	0,783	0,60	Reliabel

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dari yang terlihat nilai uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha besar dari 0,06 sehingga dapat di katakan semua konsep pengukuran masing-masing dari kuisisioner adalah reliabel untuk selanjutnya konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dan semua item pernyataan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Ghazali, (2018) menjelaskan Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jadi uji normalitas bukan

dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada cara mengukur nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut:

- 1) Signifikansi uji ( $\alpha$ ) = 0.05 .
- 2) Jika Sig./signifikan  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig./signifikan  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44916216
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,063
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas yaitu dengan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 Ghozali, (2018). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,828	2,142		4,122	,000		
	Penempatan Kerja	,136	,063	,255	2,150	,037	,565	1,770
	Kompensasi	,298	,095	,383	3,129	,003	,532	1,881
	Lingkungan Kerja	,205	,079	,308	2,600	,013	,565	1,771

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, dikarenakan semua angka pada VIF yang dihasilkan memiliki nilai dibawah 10 dan *tolerance* valuenya diatas 0,10. Nilai *tolerance* dari variabel Penempatan Kerja 0,565 dan nilai VIF 1,770. Nilai *tolerance* variabel kompensasi 0,532 dan nilai VIF 1,881. Nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,565 dan nilai VIF 1,771. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari resedul suatu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2018). untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Sperman Rho* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Apabila nilai signifikansi nya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas**

Correlations						
			TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTAL_X1	Correlation Coefficient	1,000	,528**	,567**	,052
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,729
		N	47	47	47	47
	TOTAL_X2	Correlation Coefficient	,528**	1,000	,605**	,116
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,436
		N	47	47	47	47
	TOTAL_X3	Correlation Coefficient	,567**	,605**	1,000	,061
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,681
		N	47	47	47	47
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,052	,116	,061	1,000
		Sig. (2-tailed)	,729	,436	,681	.
		N	47	47	47	47

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

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan menggunakan uji *rank spearman rho* , dapat dilihat bahwa hasil signifikan tiap variabel lebih besar dari nilai standar yaitu 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja). Berikut ini merupakan tabel analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi program SPSS 26 :

**Tabel 4. 13 Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,828	2,142		4,122	,000
	Penempatan Kerja	,136	,063	,255	2,150	,037
	Kompensasi	,298	,095	,383	3,129	,003
	Lingkungan Kerja	,205	,079	,308	2,600	,013
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,828 + 0,136 (X_1) + 0,298 (X_2) + 0,205 (X_3) + e$$

1. Dari persamaan regresi linear berganda di atas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 8,828 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu penempatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap semangat kerja adalah mencapai nilai 8,828.
2. Nilai koefisien penempatan kerja ( $X_1$ ) yakni 0,136 dengan arah positif. Artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Apabila

terjadi peningkatan 1 variabel kepuasan kerja (X1) dimana faktor lain konstan, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,136.

3. Nilai koefisien kompensasi (X2) yakni 0,298 dengan arah positif. Artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Apabila terjadi peningkatan 1 variabel kompensasi di mana faktor lain konstan, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,298.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) yakni 0,205 dengan arah positif. Artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Apabila terjadi peningkatan 1 variabel kompensasi di mana faktor lain konstan, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,205.

#### **4.6 Uji Hipotesis**

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini adalah membuat kesimpulan sementara untuk melakukan penyanggahan atau pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan. Langkah-langkah dalam analisisnya adalah sebagai berikut:

##### **4.6.1 Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap semangat kerja secara parsial. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bisa juga diuji menggunakan rumus nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , dengan melihat  $t\text{-hitung}$  yang lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  maka terdapat variabel X berpengaruh terhadap variabel Y begitu juga

sebaliknya. Jika  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel maka variabel  $X$  (independen) tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (dependen).

Berikut disajikan data Uji T Parsial :

**Tabel 4. 14 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,828	2,142		4,122	,000
	Penempatan Kerja	,136	,063	,255	2,150	,037
	Kompensasi	,298	,095	,383	3,129	,003
	Lingkungan Kerja	,205	,079	,308	2,600	,013
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Dari tabel menunjukkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel. Maka dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

**$t$ -tabel= 47 jumlah data dengan 3 variabel independent ialah  $(47-3 = 44) = 1.680$**

1. Berdasarkan uji statistic secara parsial dari tabel, hasil uji statistic menunjukkan nilai signifikan penempatan kerja yaitu sebesar  $0,037 < 0,05$ . Juga dapat dilihat dari variabel penempatan kerja mempunyai nilai  $t$ -hitung  $2,150 > t$ -tabel  $1,680$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** yang berarti variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Berdasarkan uji statistic secara parsial dari tabel, hasil uji statistic menunjukkan nilai signifikan kompensasi yaitu sebesar  $0,003 < 0,05$ . Juga dapat dilihat dari variabel kompensasi mempunyai nilai  $t$ -hitung  $3,129 > t$ -tabel  $1,680$ . Sehingga

dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** yang berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Berdasarkan uji statistic secara persial dari tabel, hasil uji statistic menunjukkan nilai signifikan lingkungan kerja yaitu sebesar  $0,013 < 0,05$ . Juga dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t-hitung  $2,600 > t\text{-tabel } 1,680$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

#### 4.6.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji F / Simultan ini adalah jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan juga bisa menggunakan rumus mencari tabel F yaitu  $F (n-k) = (47-3) = (44) = 2,82$ .

Berikut nilai Uji F (simultan) dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,133	3	62,044	27,617	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,603	43	2,247		
	Total	282,736	46			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024

Berdasarkan tabel diketahui bahwa angka signifikannya 0,000 dan f-hitungnya 27,617. Maka dapat disimpulkan bahwa angka signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil

dari 0,05. Dan juga dapat lihat pada f-hitung yaitu  $27,617 >$  nilai f-tabel (2,82). Artinya bahwa variabel penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

#### 4.7 Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variasi independen (penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (semangat kerja). Berikut merupakan hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ):

**Tabel 4. 16 Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 <sup>a</sup>	,658	,634	1,49886
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2				

Sumber : *Data Primer yang diolah SPSS, Vers 26, 2024*

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Adjusted R Square adalah sebesar 0,634. Hal ini berarti 63,4% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 63,4\% = 36,6\%$ ) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dalam penelitian ini seperti, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

#### 4.8 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang diajukan kepada karyawan PT Bank Nagari. Kemudian peneliti mendeskripsikan data hasil dari jawaban responden atas kuisioner yang peneliti sebarakan tersebut dengan tambahan hasil diskusi secara langsung sebagai berikut:

#### **4.8.1 Pengaruh penempatan kerja (X1) terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis awal didapatkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, dimana variabel penempatan kerja memiliki nilai t-hitung (2,150) lebih besar dari t-tabel (1,680) dan nilai signifikansi (0,037). Maka hipotesis pertama  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karena nilai t-hitung (2,150) lebih besar dari t-tabel (1,680) dan nilai signifikansi (0,037) lebih kecil dari 0,05.

Hasil yang diperoleh oleh tahapan pengujian hipotesis pertama didukung oleh temuan Menurut (Yolanda, 2017) menunjukkan bahwa variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Bank nagari cabang koto baru diharapkan dapat memperhatikan penempatan kerja, karena ini berkaitan dengan bagaimana karakteristik seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Sesungguhnya penempatan yang benar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai serta berdampak tercapainya tujuan perusahaan. Namun, jika penempatan dilakukan tidak berdasarkan ketentuan, cenderung memberikan dampak buruk di masa mendatang.

#### **4.8.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis awal didapatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, dimana variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung (3,129) lebih besar dari t-tabel (1,680) dan nilai signifikansi (0,003). Maka hipotesis pertama  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka



hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karena nilai t-hitung (3,129) lebih besar dari t-tabel (1,680) dan nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05.

Semangat kerja pegawai perlu dipelihara agar kinerja organisasi terjaga, salah satu upaya yang terbukti efektif adalah dengan memberikan stimulus kompensasi seperti tunjangan. Dengan kata lain, tunjangan bentuk penghargaan atas suatu pencapaian kerja. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, pemberian tunjangan kinerja pegawai yang dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang telah sesuai dengan peraturan yang ada, diharapkan mampu untuk mendorong semangat kerja para pegawai bank nagari cabang koto baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syafriani & Maulida, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

#### **4.8.3 Pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis awal didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, dimana variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung (2,600) lebih besar dari t-tabel (1,680) dan nilai signifikansi (0,013). Maka hipotesis pertama  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

semangat kerja karena nilai  $t$ -hitung (2,600) lebih besar dari  $t$ -tabel (1,680) dan nilai signifikansi (0,013) lebih kecil dari 0,05.

Hasil yang diperoleh oleh tahapan pengujian hipotesis awal didukung oleh temuan menurut (Bakhtiar, 2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor internal dan eksternal, dimana lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pegawai bersemangat terhadap apa yang sedang dikerjakan, karena faktor kenyamanan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang, apabila ini bisa terus dipertahankan diharapkan ke depannya mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai. Bank nagari cabang koto baru direkomendasikan untuk menjaga kondusifitas lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

#### **4.8.4 Pengaruh Penempatan kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Koto Baru**

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji  $f$ ) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  Maka hipotesis  $H_0$  ditolak. Hasil yang diperoleh oleh tahapan pengujian hipotesis pertama didukung oleh temuan Menurut (Yolanda, 2017) menunjukkan bahwa variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Syafriani & Maulida, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang diperoleh oleh tahapan pengujian hipotesis awal didukung oleh temuan menurut (Bakhtiar, 2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan analisis data dan pembahasan, maka diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebaiknya Perusahaan selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga semangat karyawan dapat meningkat. Perusahaan diharapkan agar lebih

mengoptimalkan penempatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karena ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pengoptimalan kompensasi dapat dilakukan dengan penyesuaian upah pegawai yang didasarkan pada jam kerja dan pemberian insentif kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dari aspek penempatan hendaknya pimpinan dalam menempatkan pegawai pada posisi jabatan harus memperhatikan usia pegawai, karena usia yang tergolong tidak produktif akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan pegawai yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugasnya. Dari aspek semangat kerja, hendaknya pimpinan harus memberikan teguran dan sanksi terhadap pegawai yang tidak hadir dalam bekerja. Semangat kerja berkaitan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk itu diharapkan pimpinan harus terus memperhatikan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian yang akan datang diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam dan lebih luas terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja. Sebab masih banyak variabel diluar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi semangat kerja, seperti variabel komunikasi, kepemimpinan, dan beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrizal, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Magister, Program Pascasarjana, Manajemen Muhammadiyah, Universitas Utara, Sumatera Kerjadan, Lingkungan Kerja, Lingkungan, 3*, 78–88.
- Afriliansyah, R. F. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Kcp Sepanjang Sidoarjo Rendicha. *Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 15*(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bakhtiar. (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 2*(3), 10–16. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/317%0Ahttps://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/download/317/331>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management, 4*(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review, 2*(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Diastuti, M. (2021). “Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan.” *Kinerja, 18*(2), 248–252.
- Dessler, Garry. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fauzi, H. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. *J-Aksi : Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(2), 304–313. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v3i2.3002>
- Gandhik Eko Prasetyo. (2022). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dos Ni Roha Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 93–107. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.455>
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Islami, I. C., Sari, N. A., & Mawardi, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23(1), 92–108. <https://doi.org/10.53640/jemi.v23i1.1347>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan

Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.

<http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>

Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>

Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., Woran, D., & Pengalaman..., P. (2017). the Effect of Work Experience and Job Placement on Employees Performance on Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2761–2770.

Sationo, D., & Bodroastuti, T. (2018). *Pengaruh Faktor Individual , Faktor Sosial , dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang ) The Influence of Individual Factor , Social Factor , and Main Factor of Work on Job Satisfact*. 1–23.

Satryo Bagus Kuncoro. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(2), 1–12. [ejournal.pin.or.id](http://ejournal.pin.or.id)

Sianturi, M. M., & Pramukty, R. (2023). Issn : 3025-9495. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(5).

Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>

Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen*

*& Bisnis(JRMB)*,4(2),142–149.

<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054/1460>

- Syafriani, N., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(1), 700–707.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Yolanda, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan, Dan Kemampuan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 794–805.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). *kerja karyawan manna kampus ( mirota kampus ) C . Simanjuntak Yogyakarta Pengaruh kompensasi , beban kerja , dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus ( mirota kampus ) C . Simanjuntak Yogyakarta*. 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i2.10924>
- Yuliarti, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 321–330.
- Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, Woro Utari, & Mei Indrawati. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>



**LAMPIRAN**  
**Lampiran 1 : Kuesioner**  
**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Padang, Januari 2024

Hal : **Kuisisioner Penelitian**

Lampiran : 1 (satu) berkas

**Kepada Yth**

**Bapak/Ibu**

**Sdr/Sdri.**

**Responden Karyawan PT Bank Nagari Cabang Koto Baru**

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “(Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Koto Baru Dharmasraya)” Untuk dapat melaksanakan penelitian diatas, maka saya mohon Sdr/I untuk meluangkan waktu untuk membaca dan menjawab kuesioner yang diberikan. Data yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Demikian permohonan ini diajukan, atas partisipasi Sdr/I, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Fajri**

**KUESIONER****PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI  
CABANG KOTO BARU DHARMASRAYA****A. Identitas Responden**

1. usia :

18 s/d 30 Tahun [    ]

31 s/d 40 Tahun [    ]

>40      Tahun [    ]

2. Jenis Kelamin :

[    ] Laki-laki

[    ] Perempuan

3. Pendidikan Terakhir :

[    ] SMA                      [    ] S1

[    ] SMA                      [    ] S2

[    ] Diploma

4. Lama Bekerja :

[    ] < 5 tahun              [    ] 9 – 11 tahun

[    ] 5 – 8 tahun              [    ] > 15 tahun

## B. Pertanyaan

Penelitian Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.

Kriteria Penelitian :

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Semangat kerja</b>					
Naiknya produktivitas karyawan					
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
2.	Saya bersedia lembur jika diperlukan agar pekerjaan selesai tepat waktu				
Tingkat absensi rendah					
3.	Saya selalu berusaha masuk kerja tepat waktu setiap harinya				
4.	Saya bangga karena memiliki catatan kehadiran yang sangat baik di tempat kerja				
<i>Labour TurnOver</i>					
5.	Saya berencana untuk terus bekerja di Perusahaan ini dalam beberapa tahun mendatang				
6.	Dalam beberapa bulan/tahun terakhir ini, saya tidak pernah berniat untuk pindah kerja ke perusahaan lain				
Berkurangnya kegelisahan					
7.	Saya merasa nyaman dengan kondisi dan suasana kerja di tempat saya bekerja saat ini				
8.	Menurut saya hubungan dengan rekan kerja di Perusahaan ini terjalin dengan sangat baik				
<b>Penempatan kerja</b>					
Prestasi akademis					
9.	Latar belakang pendidikan formal saya sesuai dengan penempatan posisi/jabatan pekerjaan saya saat ini				
10.	Kesuksesan akademik saya di masa lalu membantu menempatkan saya pada posisi yang tepat di Perusahaan saat ini				

<b>Pengetahuan</b>					
11.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya saat ini				
12.	Secara keseluruhan saya merasa pengetahuan yang saya miliki sangat mendukung penempatan posisi pekerjaan saya saat ini				
<b>Keterampilan</b>					
13.	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya saat ini				
14.	Saya merasa keterampilan yang saya miliki sangat mendukung penempatan posisi pekerjaan saya saat ini				
<b>Pengalaman</b>					
15.	Pengalaman kerja terdahulu yang saya miliki mendukung pekerjaan saya saat ini				
16.	Tingkat kesulitan pengalaman kerja sebelumnya membantu meningkatkan kinerja saya saat ini				
<b>Kompensasi</b>					
<b>Upah dan gaji</b>					
17.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan				
18.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak sesuai dengan penempatan kerja.				
<b>Insentif</b>					
19.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja				
20.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan				
<b>Tunjangan</b>					
21.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan				
22.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun dan karyawan yang meninggal				
<b>Fasilitas</b>					
23.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif				
24.	Adanya tempat parkir yang memadai bagi karyawan				
<b>Lingkungan Kerja</b>					
<b>Hubungan Kerja</b>					

25.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja				
26.	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan				
Komunikasi					
27.	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan lancar				
28.	Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan berjalan dua arah				
Kebersihan					
29.	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kerja yang bersih dan higienis				
30.	Perusahaan menyediakan petugas dan fasilitas kebersihan yang memadai				
Penerangan ruang kerja					
31.	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya.				
32.	Pencahayaan di ruang kerja saya tidak membuat menyilaukan.				
Keamanan kerja					
33.	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman.				
34.	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.				





### Lampiran Uji Validitas X3

[illegible]





### Lampiran Uji Validitas Y

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,301*	,319*	,581**	,293*	,421**	,101	,065	,588**
	Sig. (2-tailed)		,040	,029	,000	,046	,003	,498	,662	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,301*	1	,405**	,322*	,250	,343*	,384**	,346*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,040		,005	,027	,090	,018	,008	,017	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	,319*	,405**	1	,495**	,226	,223	,324*	,285	,619**
	Sig. (2-tailed)	,029	,005		,000	,126	,132	,026	,052	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	,581**	,322*	,495**	1	,246	,287	,398**	,302*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000		,095	,050	,006	,039	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,293*	,250	,226	,246	1	,647**	,088	,176	,613**
	Sig. (2-tailed)	,046	,090	,126	,095		,000	,558	,236	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	,421**	,343*	,223	,287	,647**	1	,313*	,298*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,003	,018	,132	,050	,000		,032	,042	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	,101	,384**	,324*	,398**	,088	,313*	1	,527**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,498	,008	,026	,006	,558	,032		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	,065	,346*	,285	,302*	,176	,298*	,527**	1	,599**
	Sig. (2-tailed)	,662	,017	,052	,039	,236	,042	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total_Y	Pearson Correlation	,588**	,624**	,619**	,691**	,613**	,729**	,616**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Lampiran Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	8

### Lampiran Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	8

### Lampiran Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	10

### Lampiran Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	8

### Lampiran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44916216
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,063
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		





## Lampiran Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,828	2,142		4,122	,000
	TOTAL_X1	,136	,063	,255	2,150	,037
	TOTAL_X2	,298	,095	,383	3,129	,003
	TOTAL_X3	,205	,079	,308	2,600	,013

### Lampiran T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



### Lampiran R Tabel

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701

### Lampiran F Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



40	2	3	3	3	4	3	3	3	24
41	2	2	3	4	4	3	2	2	22
42	3	2	2	2	3	3	3	2	20
43	2	3	2	2	3	2	2	3	19
44	2	2	3	3	3	2	2	3	20
45	2	2	3	3	2	2	2	3	19
46	4	3	3	2	3	3	3	2	23
47	3	3	3	3	2	3	2	3	22

Kompensasi								
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total X2
3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	2	2	28
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	3	4	2	3	3	3	3	24
4	4	4	3	3	4	4	3	29
4	4	3	3	3	4	3	4	28
3	3	3	3	3	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	3	3	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	4	4	1	2	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	3	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	4	4	4	2	4	4	4	30
1	1	3	3	1	3	3	3	18

3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	3	2	4	4	3	4	3	27
3	4	4	3	4	3	3	3	27
4	3	3	3	4	3	3	4	27
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	3	3	4	2	3	3	3	25
3	3	3	3	3	4	2	3	24
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	4	3	4	4	3	4	28
3	4	3	3	3	3	3	3	25

Lingkungan Kerja										
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	total x3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	31
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	31
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	31
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29



