

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN (KASUS BAGIAN PRODUKSI PENGOLAHAN CPO PT.
ASMJ KUANSING**

Oleh

Riska Pafera multi¹ & Suryalena, S.Sos, M.Si²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstract: This research goes from from the problems of the low productivity of the employee section of the production processing of CPO at PT. ASMJ Kuansing, indicated by is not the achievement of a target production of set and the presence of disiplin employees of ditetapkan company work rules. As for the purpose of this research is to know the working Climate and employee morale as well as influence the granting of Work Climate to increased employee morale the Production processing of CPO in PT.ASMJ Kuansing. This research analyzes the data by using a descriptive quantitative analysis and to answer hypotheses have been proposed to do statistical analysis using simple linear regression. Results of the study concluded that the granting of incentives overall judged to have good and overall employee morale was judged good enough. Based on the results of data analysis through statistical analysis, it can be noted that the independent variables (climate) have an influence on the dependent variables are (employee morale). The independent variables (climate work) give a positive and significant effect on the dependent variable (employee morale), so that when more free variables are fixed then it will give rise to an increase of the variable is bound.

Keywords: *The Working Climate, employee, morale*

P E N D A H U L U A N

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam Faktor-faktor produksi. sumber daya yang ada akan menentukan lancar atau tidaknya proses produksi yang akan dilakukan, baik itu produksi barang maupun produksi jasa. Pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting. Sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan keunggulan bersaing organisasi, sehingga tidak terjadi keusangan kemampuan. Yang berarti pengembangan kemampuan dan keterampilan sumber daya harus terus dilakukan dan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan secara umum dapat berupa turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan adanya pemogokan yang dilakukan oleh karyawan (Moekijat, 1994:190-191).

Faktor Iklim Kerja tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Iklim Kerja merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan

PT. Asia Sawit Makmur jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di Bidang Produksi Pengolahan CPO yang berada di Desa Jake Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Selanjutnya, pada tabel berikut dapat dilihat tingkat *labour turn over* atau perputaran keluar masuknya karyawan bagian penjualan pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya Kuansing

Tabel 1.1
Presensi Karyawan PT.ASMJ Kuansing 5 Tahun Terakhir

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

Sumber : PT.ASMJ Kuansing

Berdasarkan tabel 1 di ketahui absensi karyawan di PT. ASMJ Kuansing dari tahun 2008 sampai 2012 cukup tinggi dan bahkan di tahun 2012 absensi karyawan yang absen meningkat.

Rendahnya semangat kerja karyawan juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, yang akhirnya akan berimbas pada tidak tercapainya target-target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tabel berikut dapat dilihat realisasi PT. ASMJ Kuansing :

Tabel 1.2
Target Dan Realisasi Bagian Produksi CPO
Pada PT.ASMJ Kuansing (Kg)

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

Sumber : PT. ASMJ Kuansing

Dari tabel diatas menunjukkan target penjualan yang dilihat dari keluaran perminggu dan target penjualan perbulan pencapaian realisasinya belum bisa tercapai dengan baik atau maksimal. Di lihat dari fenomena di atas di ketahui bahwa realisasi penjualan selama lima tahun mengalami fluktuasi . Hal ini mengidentifikasi adanya kecenderungan rendahnya semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pengolahan CPO PT.ASMJ Kuansing)

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : *“Bagaimanakah Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. ASMJ Kuansing?”*

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui Iklim kerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO.
- b. Mengetahui Semangat kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO.
- c. Mengetahui pengaruh Iklim kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO.

4. Konsep Teori

a. Iklim Kerja

Menurut **Handoko (2003)** merupakan lingkungan kerja yang tercipta dalam suatu organisasi yang menggambarkan kondisi kerja dalam organisasi. Pendapat ini adalah **Litwin and stringer** (dalam **lenny ; 2010**) yang mengatakan bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak oleh orang-orang yang ada didalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut **Wirawan (2007)** iklim kerja organisasi adalah suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan

mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada dan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Ada sejumlah kata kunci dalam definisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan.

b. Semangat Kerja

Tohardi (2002) mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja para pegawai di antaranya adalah;

- a. Kebanggaan pegawai akan pekerjaannya dan keluwesan dalam menjalankan pekerjaan yang lebih baik
- b. Sikap yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
- c. Adanya hasrat yang tinggi untuk maju dan berprestasi
- d. Perasaan telah diperlakukan dengan baik oleh perusahaan
- e. Pegawai mampu bergaul dan berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja
- f. Kehadiran dan tanggung jawab

Sedangkan **Flippo (1991)** mengatakan bahwa semangat kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- a. Tingkat absensi
- b. Kepuasan kerja
- c. Kerjasama
- d. Disiplin

Karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan membuat karyawan menjadi semangat dan senang bekerja.

5. Hipotesis

Pada penulisan ini penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :
“Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. ASMJ Kuansing”.

M E T O D E P E N E L I T I A N

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. ASMJ Kuansing Jalan Sudirman Teluk rangat Desa Jake Kec. Kuantan tengah Kab. Kuansing

2. Populasi dan Sampel

Di dalam menentukan populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ Kuansing, dimana pimpinan/kepala cabang dijadikan sebagai *key informan*. Sedangkan pengambilan sampel pada PT. ASMJ Kuansing dilakukan dengan teknik sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel, yaitu 80 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data, yaitu data primer yang merupakan data informasi yang diperoleh langsung dari karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ Kuansing melalui kuesioner. Selanjutnya data sekunder yang merupakan data yang sudah tersedia pada PT. ASMJ Kuansing yang diperoleh melalui pimpinan/kepala cabang yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti seperti data jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, Iklim Kerja Di Kantor Bagian Produksi, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara kuesioner dan wawancara.

5. Analisis Data

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Iklim Kerja Pada perusahaan ASMJ Kuansing

Pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pengolahan CPO.

Tabel III.8

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. ASMJ Kuansing

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor	Kategori
	SB	B	CB	KB	TB		
Lingkungan Kerja	119	109	12	-	-	1067	Sangat baik
Hubungan Kerja	43	116	81	-	-	922	Baik
Kepemimpinan	47	105	86			917	Baik
Total Skor = 2906							
Kriteria Penilaian = Baik							

Sumber : Penelitian Lapangan, 2013

Berdasarkan tabel III.8 di atas, hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap iklim kerja yang meliputi Lingkungan kerja, hubungan kerja,

kepemimpinan dinilai sudah baik. Namun begitu masih terdapat kekurangan-kekurangan yaitu pada aspek hubungan kerja dan kepemimpinan yaitu masalah hubungan yang baik sesama karyawan, saling menghargai sesama karyawan, dan bekerja sama dengan tim. Pada dasarnya karyawan berfikir hubungan kerja sesama karyawan sudah cukup baik, hanya saja karyawan masih ada terkadang satu atau dua orang yang mungkin tidak bisa untuk diajak bekerja sama dan kurang mau bersosialisasi secara lebih aktif sesama karyawan. Selain itu juga dari aspek kepemimpinan, dimana PT. Asia Sawit Makmur Jaya menyatakan bahwa pimpinan lebih baik dalam menciptakan iklim kerja dengan lebih mengerti dan memahami bawahannya. Artinya jangan sampai ada bawahan merasa kalau pimpinan berlaku tidak adil terhadap bawahannya, seorang pimpinan harus bisa lebih mengayomi dan menjadi mediator bagi setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya.

B. Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. ASMJ Kuansing

Secara keseluruhan semangat kerja karyawan dilihat dari indikator kegairahan karyawan bekerja dinilai sudah baik.

Tabel III.12

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kerja sama	39	131	68	2	-	927	Baik
2	Disiplin	78	112	41	9	-	979	Baik
3	Kegairahan kerja	85	96	59			986	Baik
Total Skor = 2892								
Kriteria Penilaian Baik								

Sumber : Penelitian Lapangan, 2013

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi Pengolahan CPO Pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya dinilai baik. Namun begitu, masih ada permasalahan yang segera harus dibenahi oleh perusahaan, agar semangat kerja karyawan terus meningkat, sehingga tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan.

Adapun hal-hal yang masih menjadi kekurangan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah masalah kerja sama dalam perusahaan, untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan ada baiknya apabila atasan lebih bisa menciptakan iklim kerja yang bisa membuat karyawan mau diajak bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, karena permasalahan yang timbul dari hasil tanggapan responden adalah adanya tanggapan responden yang kurang baik pada adanya kerja sama yang baik dengan atasan dengan bawahan. Mengang

tanggapan kurang baik itu hanya bernilai kecil akan tetapi alangkah lebih baik jika hal tersebut tetap menjadi perhatian bagi atasan dan perusahaan untuk membuat agar seluruh karyawan memiliki kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan sehingga menjadi semangat kerja bagi karyawan untuk menjalankan tugas dan perintah atasannya.

Sedangkan kekurangan yang lain itu terdapat pada disiplin kerja mengenai kepatuhan pada jam kerja dan kepatuhan pada perintah atasan. Pada indikator tersebut persoalan jam kerja memang sering terjadi pada setiap organisasi tidak terlepas PT. Asia Sawit Makmur Jaya apalagi mengingat bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut berasal dari daerah itu sendiri, sehingga ada kemungkinan satu dua orang karyawan tidak patuh terhadap jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi kendati demikian hal tersebut tidak boleh dibiarkan begitu saja, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tentunya mempunyai target-target yang musti dicapai dalam setiap perjam, jika karyawan tidak disiplin terhadap jam kerja bagaimana mungkin perusahaan bisa mencapai standar yang dicapai.

Kemudian kekurangan pada dimensi disiplin adanya ketidak patuhan terhadap perintah atasan, hal ini tentunya sangat erat kaitannya juga dengan ketidak disiplin karyawan terhadap jam kerja, apabila karyawan tidak disiplin terhadap aturan perusahaan bagaimana karyawan bisa mematuhi perintah atasannya, untuk itu perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar tidak terjadi lagi ketidak patuhan karyawan terhadap perintah atasan.

C. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ

Regresi Linier Sederhana

Regresi linear adalah hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu variabel dependen berdasarkan variabel independen. Untuk analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Iklim Kerja (X) dengan satu variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y) bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. Asia Sawit Makmur jaya. Kuantan singingi.

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam regresi sederhana angka R ini menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson) antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel III.13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.287	2.987

- a. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA
 a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi yang diperoleh melalui program SPSS, nilai R didapat sebesar 0,544. Hal ini berarti variabel bebas yaitu Iklim Kerja (X) mempunyai pengaruh yang Sedang terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan (Y).

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

1. Uji t

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

Adapun rumus hipotesis statistiknya:

- Ho : Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
 Ha : Iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS, diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel III.14
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.549	3.961		3.421	.001
	IKLIM KERJA	.622	.109	.544	5.727	.000

Tabel III.14
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.549	3.961		3.421	.001
IKLIM KERJA	.622	.109	.544	5.727	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

$$Y = 13,549 + 0,622 X$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil program SPSS hasilnya positif, ini berarti apabila variabel bebas ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat.

Selain itu juga terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,727. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 80 - 2 = 78$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah sebesar 1,812. Jadi t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu : $5.727 > 1,991$.

Dari keterangan tersebut diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, ini berarti bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan berarti juga bahwa H_0 ditolak H_a diterima sehingga hipotesis "*Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO Pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya*", dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Muhandi (2008), yaitu iklim kerja yang menyenangkan dapat menjadi kunci pendorong bagi setiap karyawan untuk menghasilkan semangat kerja, iklim kerja dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan ditandai adanya suasana penuh semangat kerja dan adanya daya hidup memberikan kepuasan anggota organisasi. Selain itu juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Buchari Zainun, 2003 dan Nawawi, 2003) yang menyatakan bahwa Faktor penyebab munculnya semangat kerja pada karyawan adalah iklim kerja yang meliputi antara lain: hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, suasana kerja/lingkungan kerja serta komunikasi dengan baik antara sesama rekan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh Iklim Kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian Produksi Pengolahan CPO, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim Kerja yang sudah tercipta selama ini pada PT. Asia Sawit Makmur Jaya Kuansing dinilai sudah baik. Namun begitu masih perlu diperhatikan juga masalah Hubungan Kerja dan Kepemimpinan pada perusahaan untuk bisa terciptanya iklim kerja yang lebih baik lagi.
2. Semangat kerja karyawan bagian produksi pengolahan CPO dinilai sudah baik. Namun begitu, masih ada permasalahan yang segera harus dibenahi oleh perusahaan, agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. Adapun hal-hal yang masih menjadi kekurangan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah masalah kerja sama dan disiplin karyawan yang masih ada tanggapan responden yang kurang baik, walaupun nilainya kecil namun tidak bisa dibiarkan begitu saja.
3. Berdasarkan hasil analisis data melalui program SPSS, dapat diketahui bahwa variabel independen (Iklim Kerja) mempunyai hubungan yang Sedang terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan). Variabel independen (Iklim Kerja) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan), sehingga apabila variabel bebas lebih diciptakan lebih baik lagi maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat.

Saran

- a. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor kepemimpinan yang dilihat dari kepemimpinan supaya atasan lebih bisa bekerja sama dengan bawahan serta lebih menerima saran dan ide dari bawahan karena bawahan / karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan dalam menghasilkan output yang dalam hal ini adalah CPO. Untuk memperoleh apa yang menjadi tujuan perusahaan tentunya membutuhkan pemicu semangat kerja karyawan, disini salah satu yang menjadi pendorong semangat kerja karyawan dengan cara menciptakan iklim kerja yang kondusif dan sehat.
- b. Untuk Karyawan bagian produksi pengolahan CPO, disarankan perusahaan lebih menerapkan disiplin kerja dengan cara membuat daftar kehadiran untuk mengabsen karyawan tidak hanya dengan cara manual melainkan dengan cara finger print, dengan begitu bagi karyawan yang suka tidak disiplin tidak bisa mangkir dari aturan yang ditetapkan. Supaya mereka lebih bersemangat lagi untuk bekerja dan mereka tidak merasa adanya perbedaan perlakuan dari perusahaan dengan karyawan lain, kemudian juga tingkat kepatuhan karyawan terhadap pimpinan semakin baik.
- c. Dari hasil penelitian bahwa pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pengolahan CPO Pada PT. ASMJ Kuansing Sedang atau berpengaruh sedang (0,544) atau hanya 29.6%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, untuk itu disarankan supaya perusahaan lebih meningkatkan lagi iklim kerja PT. ASMJ sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1986. *Marketing*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- alex S. Niti Semitro. 1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Cuhway, Barry dan Derrik, Lodge, *perilaku dan desaen organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1993.
- Efendi. Marihot. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. TT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, H, Malayau S.p. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Inu Kencana Syafie, Msi, Drs, *Sistem administrasi negara Republik Indonesia (SANRI)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko. 1998 *Manajemen sumber daya manusia* cv. Haji Mas Agung: Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Indrawijaya, Adam, *perubahan dan pengembangan organisasi*, Sinar Baru, Bandung, 1987.
- LN. Jewell, Phd dan Marc Piegell, 1998. *Psikologi industri modren*, Jakarta.
- Lenny, N. Samitri. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Kampar*. Pekanbaru ; Universitas Riau
- M. Steer, Richand, *efektifitas organisasi*, Erlangga, 1985.
- Manulang, Mariho Manulang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF
- Yogya.
- Nawawi, Hadari, 2003, *manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisoemito. Alex. *Manajemen personalialia*. Alumni Bandung 1982.
- Siswanto. 2000. *manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Flippo. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Sumber refrensi**
- Lia Dwi Sabrina. 2010, *Analisis semangat kerja karyawan bagian produksi pada PTPNV SEI Pagar Kabupaten Kampar*. **Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia.
- Derpita, 2007. *Pengaruh iklim organisasiterhadap pelaksanaan tugas pegawai pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Kuansing*. Pustaka Fisip, Pekanbaru.
- Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi dan manajemen kepegawaian pemerintahah Negara Indonesia*, Gunung Agung. Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya iklim organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.

