

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh

**ICHWAN DWI SAPUTRA
14.832.0014**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

17/10/19

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
Nama : ICHWAN DWI SAPUTRA
NPM : 14.832.0014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE.M.Si
Pembimbing II


Idris Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 04/Februari/2019

LEMBAR HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 04 Februari 2019



ICHWAN DWI SAPUTRA

14.832.0014

ABSTRAK

ICHWAN DWI SAPUTRA, 14.832.0014, PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA. SKRIPSI

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, dengan jenis penelitian menggunakan asosiatif, yang mana penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 42 pegawai honor.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel penempatan kerja (X_1), terhadap variabel semangat kerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,575, dan untuk $t_{hitung} (2,911) > t_{tabel} (2,018)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel kompensasi (X_2), terhadap variabel semangat kerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,387, dan untuk $t_{hitung} (2,984) > t_{tabel} (2,018)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} (31,137) > F_{tabel} (3,22)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0, 0,615 menunjukkan sekitar 61,5%.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kompensasi Terhadap Semangat Kerja.

ABSTRACT

ICHWAN DWI SAPUTRA, 14.832.0014, THE EFFECT OF WORK PLACEMENT AND COMPENSATION ON WORK SPIRIT OF EMPLOYEES OF CULTURE AND TOURISM OF SUMATERA UTARA PROVINCE. ESSAY

The purpose of the authors to conduct research to determine the effect of work placements on employee morale, to determine the effect of compensation on employee morale and to determine the effect of work placements and compensation on employee morale at the North Sumatra Provincial Culture and Tourism Office, with associative research, where this study was conducted at the North Sumatra Provincial Culture and Tourism Office with a total sample of 42 honorarium employees.

The results of this study were collected through questionnaires that were processed and analyzed using Multiple Regression. Then the data quality test used was to test the validity by using Corrected Item Total and reliability tests using Cronbach Alpha. To test the hypothesis in this study. The researcher uses the t test, and the F test and tests the determination.

The results of this study indicate that the positive influence of job placement variables (X1), on the variable morale (Y) indicated by the regression coefficient of 0.575, and for t count (2.911) > t table (2,018) with a significance value of 0.006 < 0, 05, there is a positive effect of compensation variable (X2), on the variable morale (Y) indicated by the regression coefficient of 0.387, and for t count (2.984) > t table (2,018) with a significance value of 0.005 < 0.05, and Simultaneously there is also an influence between Work Placement and Compensation Against the Workforce of the North Sumatra Provincial Culture and Tourism Office with Fcount values (31,137) > Ftable (3,22) with a significance level of 0,000. The determination coefficient value obtained (R-Square) obtained is 0, 0.615 shows around 61.5%.

Keywords: Job Placement, Compensation for Work Enthusiasm.

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum, Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT, serta Salawat dan Salam bagi Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya. Penulis mengucapkan rasa syukur yang mendalam karena rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Manajemen.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan, bantuan dan masukan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang istimewa kepada orang tua tercinta, **Bapak Khaidir Ma'ruf dan Ibu Nurirawati**, yang tiada hentinya memberikan curahan kasih sayang, pengorbanan baik materi, tenaga maupun waktu, dan dorongan semangat serta doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diemban.
2. Bapak **Dr. Dadan Ramdan M. Eng., M. Sc** selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak **Dr. Ihsan Effendi SE., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak **Hery Syahril, S.E., M.Si** selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak **Teddi Pribadi, S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu **Adelina Lubis, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.

7. Ibu **Hesti Sabrina, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Ibu **Dra. Isnaniah LKS, MMA** selaku Sekretaris yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh **Dosen, Staff Pengajar** yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Universitas Medan Area yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu **Pimpinan dan Pegawai dan Staf Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara** yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada MHD Ilham Lubis, Jhodi Franata.S, M. Reza Pratama, SM, Adinda Septiany SM serta sahabat-sahabat saya yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Penulis

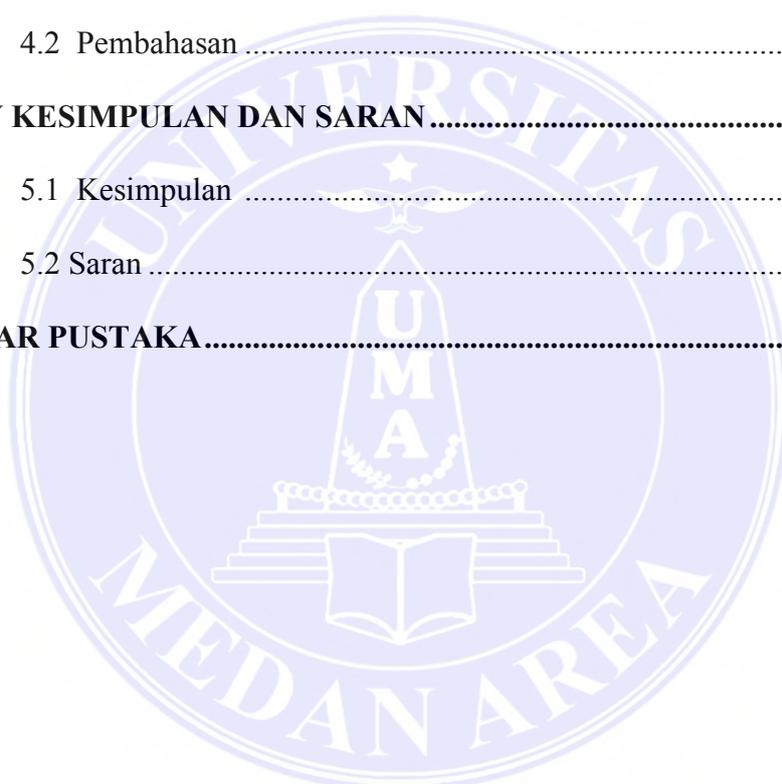
ICHWAN DWI SAPUTRA

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5 Hipotesis | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Semangat Kerja | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Semangat Kerja | 8 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Semangat Kerja..... | 8 |
| 2.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja..... | 11 |
| 2.1.4 Indikator Semangat Kerja..... | 14 |
| 2.2 Penempatan | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Penempatan | 16 |
| 2.2.2 Faktor Mempengaruhi Penempatan | 17 |
| 2.2.3 Proses Penempatan Karyawan | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.4 Jenis-Jenis Penempatan..... | 21 |
| 2.2.5 Indikator Penempatan..... | 22 |
| 2.3 Kompensasi..... | 24 |
| 2.3.1 Pengertian Kompensasi..... | 24 |
| 2.3.2 Faktor Mempengaruhi Kompensasi..... | 25 |
| 2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi..... | 29 |
| 2.3.4 Tujuan Kompensasi..... | 30 |
| 2.3.5 Manfaat Kompensasi..... | 31 |
| 2.3.6 Indikator Pemberian Kompensasi..... | 32 |
| 2.4 Hubungan Antar Variabel..... | 33 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| 2.6 Kerangka Konseptual..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 39 |
| 3.1.1 Jenis Penelitian..... | 39 |
| 3.1.2 Lokasi Penelitian..... | 39 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 40 |
| 3.2.1 Populasi..... | 40 |
| 3.2.1 Sampel..... | 40 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel..... | 40 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 41 |
| 3.4.1 Jenis Data..... | 41 |
| 3.4.2 Sumber Data..... | 41 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6 Teknik Analisis Data | 46 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 52 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara..... | 52 |
| 4.1.2 Organisasi dan Manajemen..... | 53 |
| 4.1.3 Deskripsi Data | 77 |
| 4.2 Pembahasan | 92 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 94 |
| 5.1 Kesimpulan | 94 |
| 5.2 Saran | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 96 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 36 |
| Tabel 3.1 | Rincian Waktu Penelitian | 39 |
| Tabel 3.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 40 |
| Tabel 3.3 | Skala Likert | 42 |
| Tabel 3.4 | Validitas Penempatan Kerja..... | 44 |
| Tabel 3.5 | Validitas Kompensasi | 44 |
| Tabel 3.6 | Validitas Semangat Kerja | 45 |
| Tabel 3.7 | Reliabilitas Instrumen..... | 46 |
| Tabel 3.8 | Interpretasi Koefisien Korelasi | 46 |
| Tabel 4.1 | Koresponden Jenis Kelamin | 78 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia | 78 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan | 79 |
| Tabel 4.4 | Deskripsi Responden Penempatan Kerja | 80 |
| Tabel 4.5 | Deskripsi Responden Kompensasi..... | 81 |
| Tabel 4.6 | Deskripsi Responden Semangat Kerja..... | 83 |
| Tabel 4.7 | Uji Autokorelasi..... | 86 |
| Tabel 4.8 | Uji Multikolinieritas | 87 |
| Tabel 4.9 | Uji Regresi Linear Berganda | 89 |
| Tabel 4.10 | Uji t | 90 |
| Tabel 4.11 | Uji F | 91 |
| Tabel 4.12 | Koefisien Determinasi | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 38 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 54 |
| Gambar 4.2 Grafik Histrogram | 85 |
| Gambar 4.3 P-Plot..... | 85 |
| Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas | 88 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan. Dimana yang termasuk dalam sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Nilai-nilai manusiawi (*human values*) dalam berbagai keadaan bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. “Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuannya” (Handoko, 2008:233).

Berapapun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi tidak akan berarti tanpa adanya karyawan atau pegawai. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna.

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi semangat kerja.

Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi sebaliknya dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil-hasil yang baik. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Apabila dalam suatu instansi pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan instansi tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Menurut Nitisemito (2010:183) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Setiap perusahaan pada umumnya menghendaki agar pegawai mempunyai semangat dalam kinerja, sehingga produktivitas yang dihasilkan semakin meningkat. Untuk itu pemberian dan perhatian terhadap pelayanan kesejahteraan

pegawai adalah dengan penempatan kerja yang sesuai dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan situasi.

Penempatan kerja pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 : 71) “penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.” Hal ini akan membawa suatu organisasi atau perusahaan kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai.

Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Selain penempatan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan mereka terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Menurut Simamora (2008 : 450) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipimpin Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan gubernur Sumatera Utara Nomor 41 tahun 2007 yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang pembinaan seni budaya, sejarah, kepurbakalaan, pemasaran pariwisata, obyek pariwisata dan usaha pariwisata serta tugas pembantuan.

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa permasalahan diantaranya beberapa pegawai yang belum menguasai bidangnya yang sesuai dengan jabatannya, terbukti dengan pegawai yang bekerja dibagian IT yang belum begitu kompeten dalam bidang pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, selain itu terdapat beberapa keluhan yang dialami oleh beberapa pegawai diantaranya masih adanya pegawai yang tidak memperoleh promosi berupa peningkatan jabatan, walaupun pegawai itu sudah lama bekerja diperusahaan.

Selain itu masih adanya beberapa pegawai honor yang merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan, dimana waktu kerja yang melebihi batas tidak diukur dengan penambahan atas insentif yang diberikan sehingga beberapa pegawai yang merasa kurang puas atas pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting penempatan dan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Bagi Peneliti,
 - 1) Penelitian diharapkan sebagai sarana belajar untuk dapat menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.
 - 2) Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai semangat kerja pegawai
- b. Manfaat Bagi Perusahaan,
 - 1) Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana penempatan kerja dan kompensasi berdampak pada semangat kerja pegawai.
 - 2) Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya,
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai semangat kerja pegawai

1.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
2. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
3. Penempatan Kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2010:160) adalah “ sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Sedangkan menurut Moekijat (2010:130) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh

karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010 : 167), yaitu :

1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan pegawai lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan pegawai, maka semangat kerja pegawai akan menurun.

5) Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada pegawai akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena informasi yang dibutuhkan pegawai sangat kurang.

Sedangkan Tohardi (2008:432) adalah indikasi penurunan semangat kerja :

1) Turunnya /rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

2) Tingkat absensi yang naik / tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerjanya. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

3) Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang digunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya.

4) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

5) Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

2.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Oleh sebab itu instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan dengan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Tohardi (2008:421) cara-cara tersebut antara lain :

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para pegawai. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpujuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan untuk perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6) Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup

menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

Sedangkan menurut Bruce (2006 : 6), bahwa pimpinan memiliki langkah-langkah dalam menciptakan semangat kerja dalam diri pegawai, yaitu sebagai berikut :

1) *Become a Genuine and authentic manager*

Pimpinan hendaknya memberikan perhatian khusus pada karyawan dan membuat mereka merasa special dan dinilai.

2) *Tune Into the Emotional Needs of your Employes*

Mengetahui dan dapat memahami kebutuhan akan perusahaan karyawan merupakan cara untuk meyakinkan mereka bahwa keinginan dan kebutuhan akan dapat terpenuhi.

3) *Taking care of talent*

Untuk dapat menciptakan iklim yang kreatif dalam organisasi, pimpinan perlu melatih karyawannya untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan bakatnya, sehingga pimpinan dapat melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan organisasi dan menjadikan mereka sebagai bagian kegiatan terpenting dari kegiatan tersebut.

4) *Giving feedback to build morale employe*

Memberikan tanggapan yang tulus dan positif terhadap pekerja yang dilakukan karyawannya merupakan masalah yang positif bagi karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan.

5) *Alter the work envirotment*

Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, dimana karyawannya dapat merasa nyaman dan tidak jenuh.

2.1.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermamfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya. Menurut Nitisemito (2010 : 427) menyatakan bahwa ada beberapa indikator semangat kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

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 karaywan yang tinggi apa tidak.

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 :

- a) Cuti
- b) Keterlambatan
- c) Alfa
- d) 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 :

- a) Setia terhadap perusahaan
- b) Senang bekerja di dalam perusahaan

4) Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan 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

Sedangkan Menurut Taufiq (2012:14) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja sebagai berikut.

- 1) Absensi, menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi. Yang diperhitungkan meliputi: tingkat ketidakhadiran karyawan selama bulan cuti, libur yang ditetapkan dan tingkat ketidakhadiran karena sakit.
- 2) Kerjasama, merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.
- 3) Disiplin, adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut meliputi: kepatuhan para karyawan pada jam-jam kerja, kepatuhan karyawan kepada perintah pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku, berpakaian seragam ke tempat kerja, penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati, bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja diharapkan menurut rencana yang telah ditentukan.
- 4) Kepuasan, adalah sikap para karyawan yang menunjang tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan, serta jaminan-jaminan yang diperolehnya meliputi tingkat kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.2 Penempatan

2.2.1 Pengertian Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan,

karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009 : 262) menyatakan bahwa : Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Rivai (2009 : 210) menyatakan bahwa : Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, khusus pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2012 : 63) menyatakan bahwa : Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan *authority* kepada orang tersebut.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisisi/ jabatan seseorang.

2.2.2 Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan karyawan

Menurut Suwatno (2011 : 129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a) Pendidikan yang disyaratkan
- b) Pendidikan alternatif

2) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan

Sedangkan Menurut Saydam (2007 : 155) faktor-faktor yang harus di pertimbangkan dalam penempatan karyawan sebagai berikut :

1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan

dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan karyawan faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

4) Faktor Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan.

5) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut

dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2.2.3 Proses Penempatan Karyawan

Sebelum mengadakan penempatan yang karyawan dalam hal ini perlu melihat proses yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2009 :155) adalah :

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan
- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- 4) Pengadaan (recruitmen).
- 5) Menyiapkan daftar dari para karyawan yang berkualitas.
- 6) Mengadakan seleksi karyawan.

Sedangkan menurut Suwatno (2011 : 49) proses dalam penempatan kerja dalam perusahaan yang meliputi:

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan karyawan yang datang dari daftar penerimaan karyawan yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja
- 2) Kita harus mempelajari standar karyawan yang dipergunakan untuk membandingkan calon pekerja yang dikemukakan oleh spesifikasi jabatan sebagai hasil analisa jabatan.
- 3) Kita harus mempelajari pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

2.2.4 Jenis-Jenis Penempatan

Karyawan yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan demi kelangsungan perusahaan. Manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan. Menurut Rivai (2009: 211) jenis jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

1) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2) Transfer dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3) Programs *Job-posting*

Program memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamar.

Tujuan program job-posting adalah untuk memberi dorongan bagi karyawan

yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

2.2.5 Indikator Penempatan

Menurut Mathis dan Jackson (2009 : 89) adapun indikator penempatan yakni:

1) Pekerjaan yang Tepat

Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya.

2) Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah belajar dan pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.

3) Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu:

- a) Kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b) Kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Adapun menurut Hasibuan (2012) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan karyawan itu sendiri yaitu :

- 1) Pengalaman yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam Indikatornya adalah :
 - a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
 - b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.
- 2) Keterampilan yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :
 - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
 - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
 - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.
- 3) Latar Belakang Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - 2.2.5.1.1.1.3.1 Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - 2.2.5.1.1.1.3.2 Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- 4) Usia, yaitu dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal

ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah Usia karyawan.

- 5) Pengetahuan Kerja yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 6) Masa Kerja yaitu Jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga, dan sebagainya. Indikatornya adalah : Berapa tahun lamanya bekerja
- 7) Promosi, yaitu pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Indikatornya adalah : Peluang untuk meningkatkan karier, Mendapat dukungan dari atasan dan Mempengaruhi peningkatan gaji atau pendapatan

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan.

Menurut Sofyandi (2008 : 159) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) 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 .

Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012 : 176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012 : 175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut.

2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008 : 162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan financial yang dimiliki perusahaan.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

5) Biaya hidup/living cost

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

Menurut Hasibuan (2012 : 126) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

5) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

6) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil.

7) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

8) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

9) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.3.3 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008 : 159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus. Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau karyawan pabrik yang dibayar berdasarkan waktu.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai karyawan di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja karyawan tersebut secara langsung.

Sedangkan menurut Handoko (2008 :183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*) terdiri dari:

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

- a) Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
- b) Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

2.3.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008 : 162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.
Berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan.
Berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012 : 78) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan

2.3.5 Manfaat Kompensasi

Menurut Sulastri (2010 hal. 69) kompensasi pada dasarnya juga memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya.

- 2) Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya.

2.3.6 Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2010 : 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawan.
- 2) Struktur Pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Metode Pembayaran
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 4) Penentuan Bayaran Individu
Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- 5) Kontrol Pembayaran
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah

pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Menurut Simamora (2008 : 442) adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

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

3) Tunjangan

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

4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Setiap pegawai mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan pegawai lainnya dan perbedaan itu membuat setiap pegawai bekerja

dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja pegawai secara maksimal.

Setiap perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, karena semangat kerja merupakan kunci sukses dari sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, agar pegawai dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya optimal maka perusahaan harus menempatkan posisi pegawai dengan tepat.

Menurut Hasibuan (2012:64) bahwa : Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, dengan penempatan yang tepat merupakan kunci sukses untuk memperoleh hasil kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas, dan prakarsanya juga akan berkembang.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi dengan Semangat Pegawai

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau pegawai yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai harus melalui suatu proses jaringan

dari berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya.

Imbalan atau kompensasi finansial dalam dunia usaha atau industri dapat memberi pengaruh yang paling penting dan signifikan bagi keputusan para pegawai untuk tetap bertahan dan bekerja secara maksimal di organisasi atau perusahaan tersebut sehingga masalah ini bisa dikatakan permasalahan krusial. Oleh sebab itu, sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi pegawai untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi.

Menurut Simamora (2008 : 450) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Menurut Nitisemito (2010 : 92) “kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin tinggi dan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan akan rendah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|---|--|
| 1. | Nurjannah (2013) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pola Kerja Sama Luwu | Hasil perhitungan kolerasi rank soearma dengan taraf signifikansi 5% didapatkan hasil sebesar 0,608 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap bagian administrasi pada PTP Nusantara XIV (Persero) PKS Luwu |
| 2. | Fajarrini P. Danti (2014) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang) | Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan. |
| 3. | Ni Kadek Dwi Widyantari (2016) | Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Bpr Nusamba Kubutambahan Cabang | Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa secara simultan penempatan karyawan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerjakaryawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan Cabang Negara,dengan Sig F(56.106) >0.05(3.16). Secara parsial penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerjakaryawan pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan Cabang Negara dengan Sig |

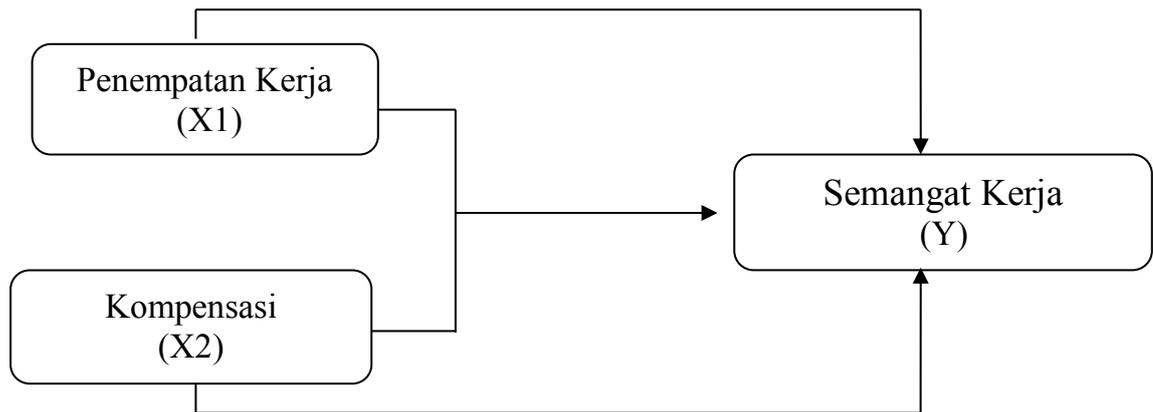
| | | | |
|----|--------------------------------|---|--|
| | | | t(3.357) >0.05(1,667). Sedangkan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan Sig t (2279) >0.05 (1667). |
| 4. | Sicillia Emma Sumampouw (2014) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk | Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,098 lebih besar dari ttabel yaitu 2,021 dengan taraf signifikan 0,043 < 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Semangat Kerja karyawan |

2.6 Kerangka Konseptual

Pegawai dalam sebuah perusahaan mutlak diperlukan bimbingan baik moral maupun fisik, yaitu dengan adanya pemberian kompensasi secara adil, tepat waktu, dan proporsional. Sehingga dengan sendirinya pegawai akan menyadari tanggung jawab kerjanya masing-masing, serta rasa memiliki tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor-faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan.

Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 : 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jendral A. Yani No. 107 Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian:

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Maret 2018 sampai dengan Agustus 2018, yang disajikan perinsian waaktu pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Mar | | | | Apr | | | | Mei | | | | Jun | | | | Jul | | | | Agust | | | |
|----|---------------------------------|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Proses Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penulisan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Acc Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Acc Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Uji Komprehensip dan Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Honor yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 42 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 : 62). Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 42 Pegawai Honor.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|--------------------|--|--|--------|
| Semangat Kerja (Y) | Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Perputaran Pegawai 4. Berkurangnya | Likert |

| | | | |
|------------------------------|--|--|--------|
| | dalam melakukan pekerjaannya | kegelisahaan | |
| Penempatan (X ₁) | Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, khusus pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang tepat 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Kemampuan Berpikir | Likert |
| Kompensasi (X ₂) | Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi 2. Struktur Pembayaran 3. Metode Pembayaran 4. Penentuan Bayaran Individu 5. Kontrol Pembayaran | Likert |

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang digunakan atau diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisoner).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini

metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atas penelitian yang dilakukan adalah :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Husein. 2011 : 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dan data-data lain yang mendukung.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Husein 2011 : 82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

| No. | Keterangan | Skor |
|------------|-----------------------------|----------------|
| 1. | Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2. | Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 3. | Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| 4. | Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 5. | Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010 : 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010 : 170) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Arikunto, 2010 : 170)

1. Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak valid.

Berikut tabel validitas untuk penempatan kerja yaitu:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan Kerja (X₁)

| Item | Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$) | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|------|---|--------------|--------------|------------|
| 1 | 0,000 | 0,05 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,002 | | 0,002 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel penempatan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₂)

| Item | Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$) | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|------|---|--------------|--------------|------------|
| 1 | 0,000 | 0,05 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,001 | | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,001 | | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,000 | | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kompensasi dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja (Y)

| Item | Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$) | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|------|---|--------------|----------------|------------|
| 1 | 0,000 | 0,05 | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 2 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 3 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 4 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 5 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 6 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 7 | 0,001 | | $0,001 < 0,05$ | Valid |
| 8 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 9 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |
| 10 | 0,000 | | $0,000 < 0,05$ | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel semangat kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2009 : 112).

Tabel 3.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Status |
|----------------------------|----------------|----------|
| Penempatan Kerja (X_1) | 0,772 | Reliabel |
| Kompensasi (X_2) | 0,888 | Reliabel |
| Semangat Kerja (Y) | 0,885 | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Penempatan Kerja (Variabel X_1) sebesar 0,772 (reliabel), Instrument Kompensasi (variabel X_2) sebesar 0,888 (reliabel), Semangat Kerja (variabel Y) sebesar 0,885 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 : 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 :

148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS 23. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

| | |
|------------|-----------------------|
| Y | = Semangat Kerja |
| X_1 | = Penempatan Kerja |
| X_2 | = Kompensasi |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| e | = Variabel pengganggu |

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 : 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus

diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang

disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 : 88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 : 96).

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 : :84) :

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k$.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 : 85):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Uji Determinan (R^2)

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu penempatan (X_1), dan kompensasi (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu semangat kerja (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009 : 112).

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2009 : 112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 42 Pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel penempatan kerja (X_1), terhadap variabel semangat kerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,575, dan untuk $t_{hitung} (2,911) > t_{tabel} (2,018)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi (X_2), terhadap variabel semangat kerja (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,387, dan untuk $t_{hitung} (2,984) > t_{tabel} (2,018)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Dengan nilai F_{hitung} (31,137) > F_{tabel} (3.22) dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0, 0,615 menunjukkan sekitar 61,5% variabel variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi Penempatan Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

1. Penempatan bagi SDM perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan hasil evaluasi kompetensi orang yang bersangkutan.
2. Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi/imbalan baik imbalan secara langsung atau pun tidak langsung agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mereka disiplin juga dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan yang rajin/berprestasi harus mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Dalam meningkatkan semangat kerja, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hasyim Batubara. (2010). *Analisis Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Pada PT. Bumi Flora*. Jurnal Vol.3 No.2 Desember 2010.
- Agus Muqorobin dan Moech. Nasir(2009). *Penerapan Rasio Keuangan Sebagai Alat Ukur Kinerja Perusahaan*. Jurnal Vol.13, Nomor 1, Juni 2009.
- AzisSangkala. (2009). *Analisis Kinerja Keuangan Yang Berdasarkan Rasio Profitabilitas Azis Sangkalapada Perusahaan Pabrik Roti Tony Bakery Pare-pare*. Jurnal Ekonomi Balance Fekon Unismuh Monomi Universitas Mulawarman
- Dwi Putri Esthirahayu, Siti Ragil Handayani, Raden Rustam Hidayat (2014). *Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Leverage Dan Rasio Aktivitas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada Perusahaan Food and Beverage yang Listing di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 1 Februari 2014
- Fita Nilasari. (2008). *Analisis Rasio Keuangan Sebagai Alat Penilaian Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk. Periode 2002-2007*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Islam Negeri Malang.
- Jumingan. (2009). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.(2012). *Analisa Laporan Keuangan..* Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Moh Nazir. (2009). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Munawir. (2007). *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Sawir. (2009). *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan keuangan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,.
- Sri Murwanti, Retno Budi Astuti (2010). *Analisis Penilaian Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Pendekatan Rasio (Studi Kasus Pada PT. Unilever Indonesia Tbk.)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Syafri Harahap. (2008). *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Trisnia Widuri. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan Berdasarkan RasioProfitabilitas Dan Z-Score Model(Studi Empiris Pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk)*. Jurnal Ilmu Manajeme. Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.



Medan, Agustus 2018

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Pengisian Angket**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ICHWAN DWI SAPUTRA**

NPM : **14.832.0014**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah bimbingan **Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si** dan **Ibu Hesty Sabrina, SE, M.Si** dengan judul penelitian adalah **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(ICHWAN DWI SAPUTRA)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN
PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 25 tahun 36 – 45 tahun
 26 – 35 tahun Di atas 46

tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

ANGKET (KUISONER)

| | | | | |
|---------------|--------|---------------|--------------|---------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Sangat Setuju | Setuju | Kurang setuju | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |

| No | PERNYATAAN SEMANGAT KERJA | Penilaian | | | | |
|-----|---|-----------|----------|----------|----------|----------|
| | Naiknya Produktivitas Karyawan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Mutu dari hasil kerja pegawai selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Tingkat Absensi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | Pegawai selalu masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja di perusahaan ini. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Perputaran Pegawai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | Pegawai tidak pernah berpikir untuk pindah ke tempat lain | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | Di perusahaan ini tidak terdapat <i>turnover</i> /keluar masuk pegawai (kecuali yang pensiun) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | Pegawai akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Berkurangnya Kegelisahan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. | Pemberian upah bagi pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. | Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. | Hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| No | PERNYATAAN PENEMPATAN KERJA | Penilaian | | | | |
|-----|--|-----------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Pekerjaan yang tepat | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. | Dengan posisi saya sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Pengetahuan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. | Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. | Saya paham dengan bidang pekerjaan yang saya jalani. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Keterampilan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. | Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. | Ketrampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Kemampuan Berpikir | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. | Dalam bekerja, saya mampu membuat keputusan sendiri. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. | Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| No | PERNYATAAN KOMPENSASI | Penilaian | | | | |
|-----|--|-----------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Tingkat Bayaran Bisa Diberikan Tinggi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. | Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. | Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Struktur Pembayaran | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. | Imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. | Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Metode Pembayaran | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. | Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. | Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Penentuan Bayaran Individu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. | Pemberian gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. | Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Kontrol Pembayaran | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. | Biaya pengobatan apabila Anda sakit ditanggung oleh perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

LAMPIRAN

Penempatan Kerja (X₁)

Correlations

| | VAR0 0001 | VAR0 0002 | VAR0 0003 | VAR0 0004 | VAR0 0005 | VAR0 0006 | VAR0 0007 | VAR0 0008 | VAR0 0009 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| VAR0 0001 Pearson Correlation | 1 | .487** | .075 | .381* | .207 | .551** | .339* | .284 | .678** |
| VAR0 0001 Sig. (2-tailed) | | .001 | .637 | .013 | .188 | .000 | .028 | .069 | .000 |
| VAR0 0001 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0002 Pearson Correlation | .487** | 1 | .050 | .322* | .043 | .454** | .258 | .286 | .573** |
| VAR0 0002 Sig. (2-tailed) | .001 | | .751 | .038 | .789 | .003 | .099 | .066 | .000 |
| VAR0 0002 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0003 Pearson Correlation | .075 | .050 | 1 | .311* | .257 | .221 | .187 | .176 | .457** |
| VAR0 0003 Sig. (2-tailed) | .637 | .751 | | .045 | .100 | .159 | .235 | .265 | .002 |
| VAR0 0003 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0004 Pearson Correlation | .381* | .322* | .311* | 1 | .350* | .352* | .175 | .203 | .633** |
| VAR0 0004 Sig. (2-tailed) | .013 | .038 | .045 | | .023 | .022 | .268 | .197 | .000 |
| VAR0 0004 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0005 Pearson Correlation | .207 | .043 | .257 | .350* | 1 | .198 | .309* | .243 | .534** |
| VAR0 0005 Sig. (2-tailed) | .188 | .789 | .100 | .023 | | .209 | .046 | .120 | .000 |
| VAR0 0005 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0006 Pearson Correlation | .551** | .454** | .221 | .352* | .198 | 1 | .447** | .571** | .771** |
| VAR0 0006 Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .159 | .022 | .209 | | .003 | .000 | .000 |
| VAR0 0006 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0007 Pearson Correlation | .339* | .258 | .187 | .175 | .309* | .447** | 1 | .576** | .654** |
| VAR0 0007 Sig. (2-tailed) | .028 | .099 | .235 | .268 | .046 | .003 | | .000 | .000 |
| VAR0 0007 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0008 Pearson Correlation | .284 | .286 | .176 | .203 | .243 | .571** | .576** | 1 | .660** |
| VAR0 0008 Sig. (2-tailed) | .069 | .066 | .265 | .197 | .120 | .000 | .000 | | .000 |
| VAR0 0008 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| VAR0 0009 Pearson Correlation | .678** | .573** | .457** | .633** | .534** | .771** | .654** | .660** | 1 |
| VAR0 0009 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| VAR0 0009 N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

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

Kompensasi (X₂)

Correlations

| | VAR0 0001 | VAR0 0002 | VAR0 0003 | VAR0 0004 | VAR0 0005 | VAR0 0006 | VAR0 0007 | VAR0 0008 | VAR0 0009 | VAR0 0010 | VAR0 0011 | |
|--------------|---|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| VAR0 0001 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 .000 42 | .548** .000 42 | .584** .000 42 | .217 .168 42 | .667** .000 42 | .019 .907 42 | .174 .270 42 | .423** .005 42 | .667** .000 42 | .548** .000 42 | .712** .000 42 |
| VAR0 0002 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .548** .000 42 | 1 .000 42 | .302 .052 42 | .548** .000 42 | .819** .000 42 | .364* .018 42 | .366* .017 42 | .290 .063 42 | .819** .000 42 | 1.000** .000 42 | .875** .000 42 |
| VAR0 0003 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .584** .000 42 | .302 .052 42 | 1 .041 42 | .317* .041 42 | .365* .018 42 | .215 .172 42 | .437** .004 42 | .450** .003 42 | .365* .018 42 | .302 .052 42 | .607** .000 42 |
| VAR0 0004 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .217 .168 42 | .548** .000 42 | .317* .041 42 | 1 .009 42 | .401** .036 42 | .325* .057 42 | .296 .192 42 | .206 .009 42 | .401** .000 42 | .548** .000 42 | .610** .000 42 |
| VAR0 0005 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .667** .000 42 | .819** .000 42 | .365* .018 42 | .401** .009 42 | 1 .048 42 | .308* .072 42 | .281 .097 42 | .260 .097 42 | 1.000** .000 42 | .819** .000 42 | .867** .000 42 |
| VAR0 0006 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .019 .907 42 | .364* .018 42 | .215 .172 42 | .325* .036 42 | .308* .048 42 | 1 .000 42 | .626** .262 42 | .177 .048 42 | .308* .018 42 | .364* .018 42 | .501** .001 42 |
| VAR0 0007 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .174 .270 42 | .366* .017 42 | .437** .004 42 | .296 .057 42 | .281 .072 42 | .626** .000 42 | 1 .022 42 | .352* .072 42 | .281 .017 42 | .366* .017 42 | .562** .000 42 |
| VAR0 0008 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .423** .005 42 | .290 .063 42 | .450** .003 42 | .206 .192 42 | .260 .097 42 | .177 .262 42 | .352* .022 42 | 1 .097 42 | .260 .063 42 | .290 .063 42 | .512** .001 42 |
| VAR0 0009 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .667** .000 42 | .819** .000 42 | .365* .018 42 | .401** .009 42 | 1.000** .000 42 | .308* .048 42 | .281 .072 42 | .260 .097 42 | 1 .000 42 | .819** .000 42 | .867** .000 42 |
| VAR0 0010 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .548** .000 42 | 1.000** .000 42 | .302 .052 42 | .548** .000 42 | .819** .000 42 | .364* .018 42 | .366* .017 42 | .290 .063 42 | .819** .000 42 | 1 .000 42 | .875** .000 42 |
| VAR0 0011 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .712** .000 42 | .875** .000 42 | .607** .000 42 | .610** .000 42 | .867** .000 42 | .501** .001 42 | .562** .000 42 | .512** .001 42 | .867** .000 42 | .875** .000 42 | 1 42 |

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

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

Penempatan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .772 | 8 |

Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888 | 10 |

Semangat Kerja (Y)

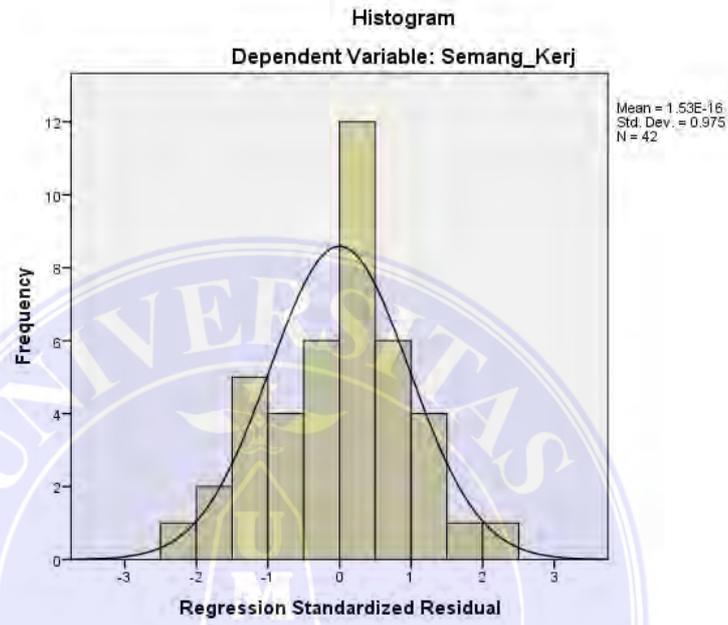
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 10 |

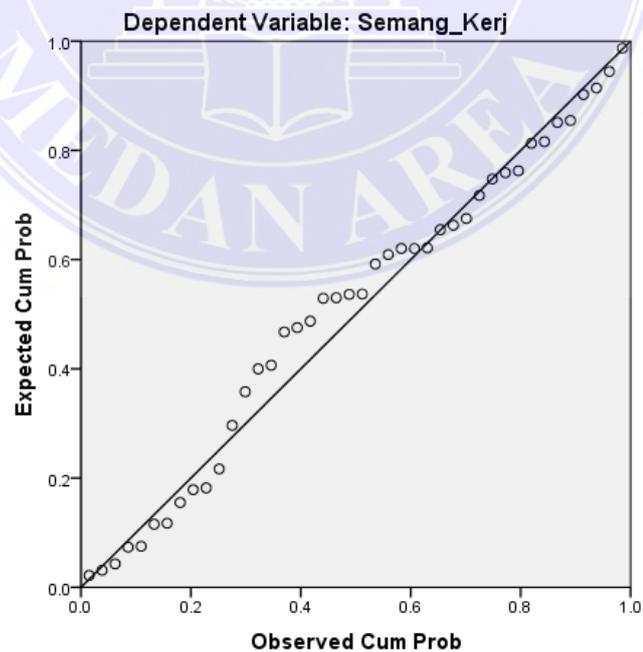
Hasil Olahan Data SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .784 ^a | .615 | .595 | 2.46495 | 1.807 |

a. Predictors: (Constant), Kompen_, Penemp_Kerj

b. Dependent Variable: Semang_Kerj

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

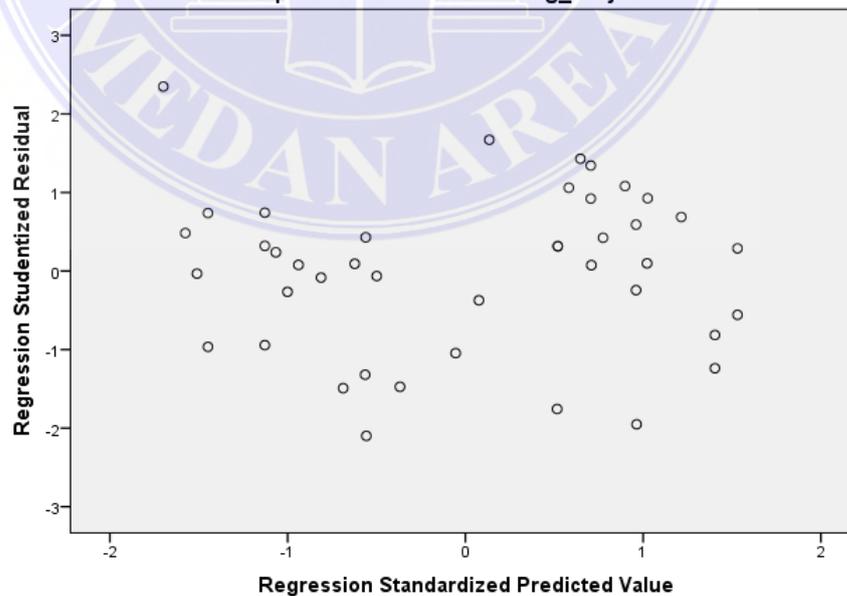
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.989 | 4.962 | | 1.408 | .167 | | |
| | Penemp_Kerj | .575 | .197 | .417 | 2.911 | .006 | .480 | 2.082 |
| | Kompen_ | .387 | .130 | .428 | 2.984 | .005 | .480 | 2.082 |

a. Dependent Variable: Semang_Kerj

d. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Semang_Kerj



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.989 | 4.962 | | 1.408 | .167 |
| Penemp_Kerj | .575 | .197 | .417 | 2.911 | .006 |
| Kompen_ | .387 | .130 | .428 | 2.984 | .005 |

a. Dependent Variable: Semang_Kerj

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.989 | 4.962 | | 1.408 | .167 |
| Penemp_Kerj | .575 | .197 | .417 | 2.911 | .006 |
| Kompen_ | .387 | .130 | .428 | 2.984 | .005 |

a. Dependent Variable: Semang_Kerj

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 378.371 | 2 | 189.185 | 31.137 | .000 ^b |
| Residual | 236.963 | 39 | 6.076 | | |
| Total | 615.333 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Semang_Kerj

b. Predictors: (Constant), Kompen_, Penemp_Kerj

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .784 ^a | .615 | .595 | 2.46495 | 1.807 |

a. Predictors: (Constant), Kompen_, Penemp_Kerj

b. Dependent Variable: Semang_Kerj