

**PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA**

MEDAN

SKRIPSI

Oleh:

TRIANY HARDIANTI

14.832.0072



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

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan
Nama : TRIANY HARDIANTI
NPM : 14.832.0072
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing II



H. Hasan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Nilai t_{hitung} diperoleh 2.088 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.010 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.088 > t_{tabel} 2.010. Hal ini menjelaskan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Nilai p -value pada kolom sig 0.042 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Nilai t_{hitung} diperoleh 2.370 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.010 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.370 > t_{tabel} 2.010. Hal ini menjelaskan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Nilai p -value pada kolom sig 0.022 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 72.176 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan semangat kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,744. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 74,4%. Kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kompensasi dan semangat kerja. Sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi , Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine "The Influence of Compensation and Morale on Employee Performance at PT. Asuransi Bangun Askrida Medan ". The type of data in this study is asosotif is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this study all employees who numbered 50 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees. The sample used in this research is all employees of PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. The value of t_{hitung} obtained 2,088 where the value of t_{tabel} at α 5% ie 2,010 means positive. Where the significant level α 5% value t_{hitung} 2.088 > t_{tabel} 2.010. This explains the compensation positive effect on employee performance at PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. The value of p-value in column sig 0.042 < 0.05 means significant. This explains that the compensation has a significant effect on employee performance at PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. The value of t_{hitung} obtained 2,370 where the value of t_{table} at α 5% ie 2,010 means positive. Where the significant level α 5% value t_{hitung} 2.370 > t_{tabel} 2.010. This explains the spirit of work positively affect the employee's performance at PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. The value of p-value on column sig 0.022 < 0.05 means significant. This explains that the spirit of work has a significant effect on employee performance at PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Value F_{count} > F_{tabel} obtained 72.176 > 3.16 means positive. While the value of p-value obtained on the column sig 0.000 < 0.05 means significant. Thus it can be concluded that compensation and morale simultaneously can have a positive and significant effect on employee performance at PT. Asuransi Bangun Askrida Medan. Based on the calculation of coefficient of determination, can be seen Adjusted R Square value obtained by 0.744. This figure shows that 74.4%. The performance of employees (dependent variable) can be explained by the variable of compensation factor and morale. The remaining 25.6% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Compensation, Morale and Employee Performance

KATA PENGANTAR

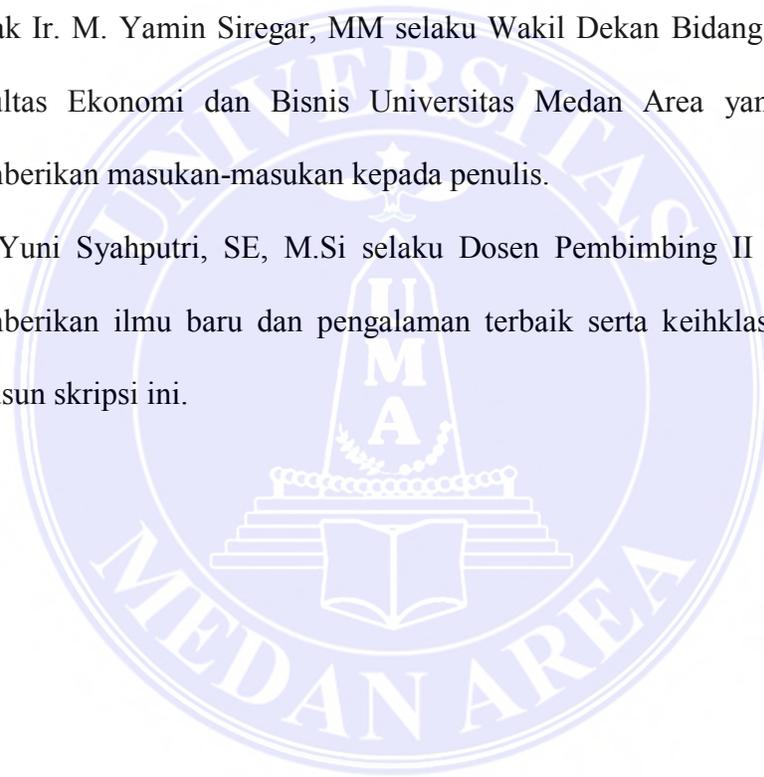
Bismilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil „Alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat fillah yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Suparno & Ibunda tercinta Emizar Piliang atas jerih payah dan do“anya selama ini kepada penulis, serta yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area Sekaligus Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi .
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keihklasannya, sehingga tersusun skripsi ini.



7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Buat My The Geng (Triany Hardianti, Devina Heny Juwita Sari, Febby Novianti Ginting, Heni Widiastuti) dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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



Lani Puspita Dewi
Lani Puspita Dewi
14.832.0124

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.2 Kompensasi.....	10
2.2.1 Pengertian Kompensasi	11
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	11
2.2.3 Indikator Kompensasi.....	13
2.2.4 Tujuan Kompensasi	14
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.3 Semangat Kerja	19
2.3.1 Pengertian Semangat Kerja	19
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	19
2.3.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	20

2.3.4 Indikator Semangat Kerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual.....	24
2.6 Hipotesis.....	26

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1 Jenis Penelitian.....	27
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	27
3.1.3 Waktu Penelitian.....	27
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Defenisi dan Operasional Variabel.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
3.6.2 Uji Statistik.....	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.4 Uji Hipotesis.....	35
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	35

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2 Visi & Misi.....	39
4.1.3 Budaya Perusahaan.....	39
4.1.4 Struktur Orgtanisasi Perusahaan.....	40
4.1.5 Deskripsi Tugas.....	42

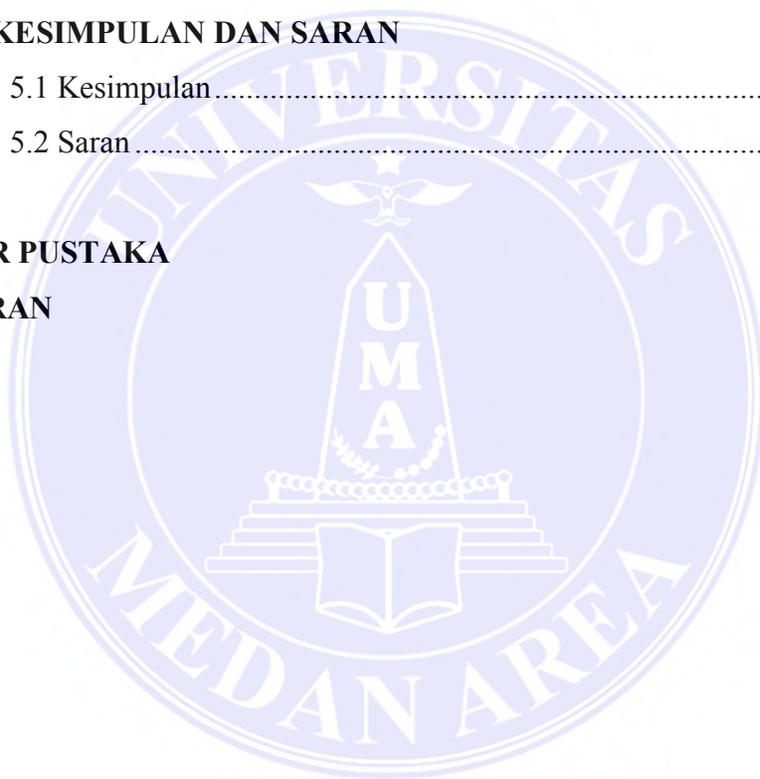
4.1.6	Penyajian Data Responden	46
4.1.7	Pengajian Data Angket	47
4.2	Pembahasan	57
4.2.1	Uji Instrumen.....	57
4.2.2	Uji Analisis Regresi Berganda	59
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	60
4.2.4	Uji Hipotesis	65

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



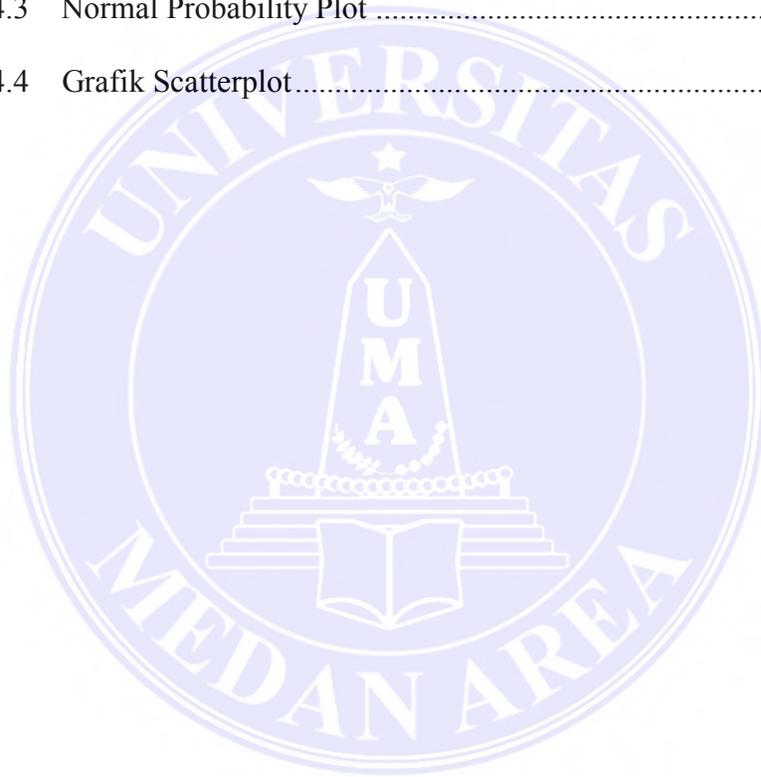
DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel III.1	Rincian waktu penelitian	28
Tabel III.2	Definisi operasional	29
Tabel IV.1	Jenis Kelamis Responden	46
Tabel IV.2	Usia Responden	47
Table IV.3	Diperusahaan anda bekerja memberikan gaji yang sesuai dari awal perjanjian	48
Tabel IV.4	Pemberian upah tambahan sering dilakukan diperusahaan anda...	48
Tabel IV.5	Diperusahaan anda memberikan tambahan jaminan asuransi untuk menambahkan rasa aman	49
Tabel IV.6	Upah yang diberikan perusahaan menambah jaminan untuk masa depan	49
Tabel IV.7	Perusahaan anda memberikan biaya tunjangan kepada karyawan..	50
Table IV.8	Perusahaan anda tingkat produktivitas tidak teratur pada tingkat naik ataupun turun	51
Tabel IV.9	Anda karyawan yang tidak terlalu tinggi pada tingkat absensi pada perusahaan	51
Tabel IV.10	Anda karyawan yang selalu ti9nggi pada tingkat perputaran minat bekerja.....	52
Tabel IV.11	Diperusahaan anda bekerja selalu mengalami tuntutan dari pihak	

luar	52
Tabel IV.12 Dalam kondisi ruangan anda bekerja sering terjadi kegelisahan dimana-mana.....	53
Tabel IV.13 Tujuan diperusahaan anda bekerja selalu tercapai.....	54
Tabel IV.14 Setandar tujuan perusahaan anda sudah tercapai	54
Tabel IV.15 Tujuan tidak terpenuhi, perusahaan sering melakukan evaluasi diri.....	55
Table IV.16 Diperusahaan anda bekerja sudah dipenuhi alat atau sarana yang memadai agar tujuan bias tercapai	56
Tabel IV.17 Anda sebagai karyawan yang bias disebut berkompetensi	56
Tabel IV.18 Estimasi Uji Validitas	57
Tabel IV.19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	58
Tabel IV.20 Analisis Regresi Lisnier Berganda	59
Tabel IV.21 Uji Multikolinieritas	64
Tabel IV.22 Uji Paersial (uji t)	65
Tabel IV.23 Uji Simultan (uji F)	67
Table IV.24 Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2	Histogram	61
Gambar 4.3	Normal Probability Plot	62
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Baik tidaknya kinerja karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi

kerja, sumber daya, kerja sama, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kemampuan kerja. Sedangkan, Menurut Prof. Edy Sutrisno (2011), yaitu : efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab dan semangat kerja, disiplin, dan inisiatif. Dan Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2010) bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Untuk mengembangkan perusahaan maka faktor-faktor dari kinerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan, faktor kompensasi sebagai alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya dan memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan dan faktor semangat dalam bekerja dapat terlihat melalui sikap-sikap yang mempengaruhi untuk pencapaian kinerja dengan hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang lebih baik berdasarkan tanggung jawab dalam bekerja, salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor kinerja pada karyawannya adalah PT. Asuransi Bangun Askrida.

PT. Asuransi Bangun Askrida Medan adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jln. Iskandar Muda Medan. PT. Asuransi Bangun Askrida adalah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum. Askrida awalnya didirikan oleh pemerintah Republik Indonesia sebagai sebuah perusahaan pemerintah (BUMN) yang menawarkan perlindungan asuransi atas semua resiko kehilangan, khususnya bagi gedung-gedung pemerintahan dan juga aset-aset milik pemerintah lainnya. Perusahaan ini adalah perusahaan berskala nasional, yang didirikan pada tanggal 2

Desember 1989 dibawah badan hukum Raharti Sudjardjati, SH, dan dengan persetujuan dari Departemen Keuangan Republik Indonesia (berdasarkan keputusan Pemerintah No.KEP.192/KM.B/1990,dd.14 Maret 1990). Dan memiliki motto “Mitra dalam Usaha Pelindung dalam Duka”.

Jika dilihat dari hasil wawancara kepada sebagian besar Karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan pra survey diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam kompensasi pada PT. Asuransi Bangun Askrida masih kurang, yaitu dalam pembayaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan relatif kecil, dimana karyawan merasa pembayaran uang lembur sangat kecil karena perjamnya hanya mendapat Rp.4000 dan jika lembur sudah diatas 3 jam maka akan ditambah uang makan sebesar Rp.25.000. Jadi jika karyawan lembur selama 3 jam akan mendapat uang lembur sebesar Rp.39.000/Rp.40.000. Dengan keadaan tersebut kompensasi sangatlah penting karena dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan dapat memenuhi keadaan ekonomi/ biaya hidup saat ini yang semakin tinggi. Maka karyawan akan lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan semangat kerja pada PT. Asuransi Bangun Askrida masih kurang, yaitu karyawan merasa kesulitan dalam melakukan proses promosi jabatan/kenaikan pangkat, karena jika karyawan ingin naik pangkat karyawan harus memiliki skil yang tidak semua dimiliki oleh karyawan tersebut dan harus memenuhi syarat-syarat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi Semangat

kerja sangat penting karena dengan adanya semangat kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja dan kuantitas kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menemukan masalah terutama berkaitan erat dengan adanya Kinerja karyawan dalam melakukan tugas, karyawan memerlukan petunjuk kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan semangat kerja. Semangat kerja harus lebih diperhatikan, karena dengan kurangnya semangat kerja maka para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun.

Untuk menerapkan semangat kerja yang baik perlu adanya kompensasi atau upah yang layak dari perusahaan, Jadi dengan adanya semangat kerja dan kompensasi yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan?
2. Apakah Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan?

3. Apakah Kompensasi dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, kompensasi, semangat kerja serta kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan semangat kerja.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2009:34) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2012:56) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkuprawira (2011:76) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Siagian (2008:49) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

3. Semangat kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009:97) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pengetahuan dan keahlian, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor : Penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

Menurut Rivai (2009:89), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, belajar, motivasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan (menurut Mathis dan Jackson, 2006:101), yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan, menurut Wibowo (2007:82), ada 7 indikator kinerja karyawan yaitu :

- Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

- Standar

Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

- Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses.

- Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

- Motif

Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

- Peluang

Didalam organisasi pekerja perlu mendapatkan/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mutiara Pangabean (2012:52) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Dessler (2007:110) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu.

Menurut Yani (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji,fasilatas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karna kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung:

a. Kompensasi finansial langsung

terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung.

Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Mutiara Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa indikator dari kompensasi adalah:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

d. Menimbulkan rasa aman di masa depan

seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, dan pemberian perumahan.

e. Tunjangan Kerja

tunjangan kinerja pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja dari masing-masing pegawai. Pegawai itu akan menerima tunjangan full apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh. Kalau pekerjaannya dilaksanakan tidak secara menyeluruh tentunya tunjangan kinerja yang didapatkannya akan fluktuatif. Bisa turun, bisa naik.

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77)

mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007:53) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada 31 korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya,

kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Panggabean (2004:98) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

- a. Penawaran dan permintaan.
- b. Serikat pekerja.
- c. Kemampuan untuk membayar.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Menurut (Hasibuan,2008:57) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Tohardi,2002:30) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut (Mathis, 2001:69) yaitu:

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Promosi jabatan
4. Lingkungan kerja.

2.3.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu :

a. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

g. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kafe, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya. (Hasibuan, 2008:118)

2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka diketahui indikator semangat kerja adalah :

1. Rendahnya produktivitas kerja

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

2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

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

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan 14 karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sandy Fahrizal Akhmad (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Jago	Kepemimpinan Mempunyai Hubungan Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik Mempunyai Hubungan Positif dan Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Hendra (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pos Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.	Kompensasi mempunyai signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

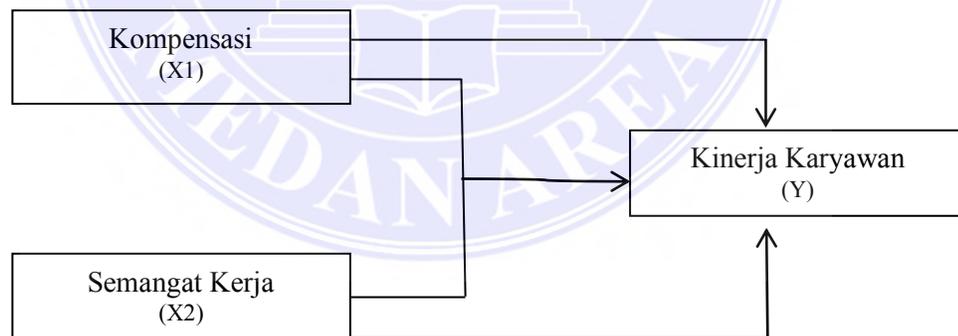
3.	Saswoko (2010)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Semangat Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas.
4.	Eka Aliynur Agustina (2016)	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Demak	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Ulya (2010)	Pengaruh kompensasi dan semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. CIDES Persada Consultant. Jakarta Selatan.	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Kompensasi dan Semangat kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. CIDES Persada Consultant. Jakarta Selatan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kompensasi ialah penghargaan yang dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dengan adanya proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para pegawai maka dapat memberi semangat kerja kepada pegawai untuk meningkatkan produktifitas dan kreatifitas kinerja mereka.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti tidak bermalas-malasan dalam bekerja, mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Moenir, 2004:75).

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

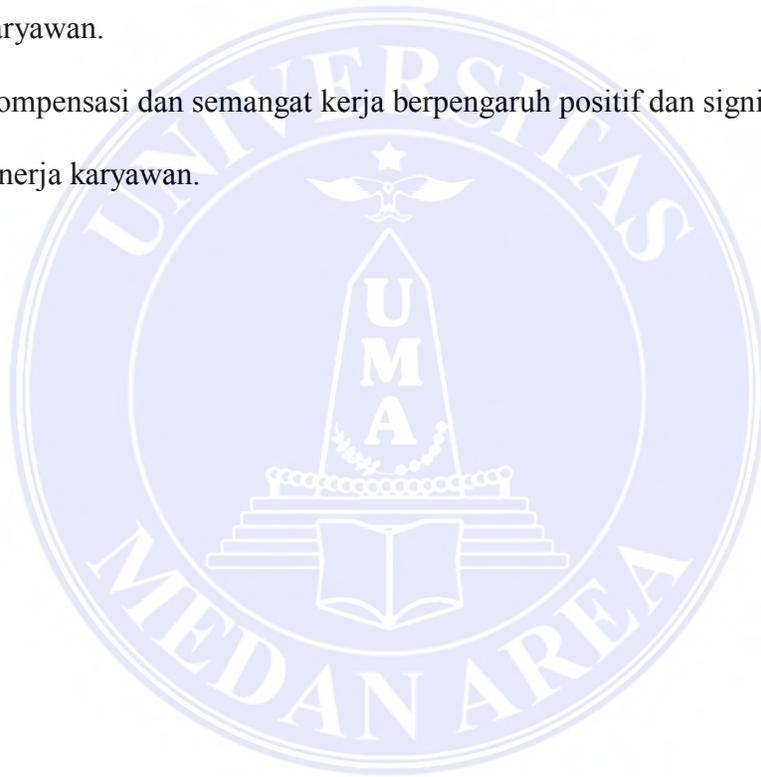


Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006:60) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Suliyanto (2014:99), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simetris, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel terikat.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan yang berada di Jalan Iskandar Muda No. 10B-C, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan dalam enam bulan yang dimulai dari Januari 2018 sampai dengan Juni 2018. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan Proposal	■					
2.	Seminar Proposal		■				
3.	Pengumpulan Data		■				
4.	Analisa Data			■	■		
5.	Penyusunan Skripsi					■	
6.	Seminar Hasil					■	
7.	Pengajuan Sidang						■

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sujarweni (2014:80) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi diatas, maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan yang berjumlah 43 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Surakhmad (2004:67) bahwa: “Sampel yang jumlahnya sebesar populasi seringkali disebut sampel total“. Sampel yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Winarno Surakhmad, sampel yang digunakan adalah sampel total. Sampel dalam penelitian yaitu semua karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan yang berjumlah 43 orang.

3.3 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Adapun batasan atau definisi operasional variabel yang diteliti adalah :

Tabel 3.2

Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sutrisno, 2012)	a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat atau Sarana e. Kompetensi (Wibowo, 2007)	L I K E R T
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Mutiara, 2012)	a. Upah / Gaji yang layak, b. Pemberian insentif, c. Menimbulkan rasa aman di masa depan, d. Memperhatikan kesempatan untuk maju e. Tunjangan (Mutiara, 2004)	L I K E R T
Semangat Kerja (X2)	Semangat Kerja adalah “ keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan,2008)	a. Tinggi rendahnya produktivitas kerja. b. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi. c. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi. d. Tuntutan yang sering terjadi. e. Kegelisahan dimana-mana.	L I K E R T

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2009:81) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan /skoring (Sugiyono 2006:79). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan yang masih bekerja.
2. Sumber Data
 - a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orginal (Kuncoro 2009:81). Data premier dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
 - b. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro 2009:81).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:85), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kelapangan (*Field Research*)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah :

- a. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Skala Pengukuran Likert

No.	Item Intrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable.

3.6.2 Uji Statistik

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y)

dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Menurut, Umi Narimawati (2008:201), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala Likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala Likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode successive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala Likert yang belum dan setelah ditransformasikan melalui metode successive interval memberikan hasil yang sama. (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- \hat{Y} : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- $b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 : Motivasi
- X_2 : Disiplin kerja
- e : standar error

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

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

Kriteria pengujian :

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

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

b. Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

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

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Sandy Fahrizal. (2015). ***“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Jago”***. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udaya*.
- Agustina, Eka Alynur. (2016). ***“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Demak”***. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Dessler, Gary. (2009). ***“Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi”***. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan. (2002). ***“Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”***. Bandung : Refika Aditama.
- _____. (2008). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”***. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hendra. (2016). ***“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pos Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa”***. Jakarta : *E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Moeheriono. (2009). ***“Manajemen Bisnis”***. Bandung : Rineka Cipta.
- Moenir, H.A.S. (2004). ***“Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia”***. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkuprawira. (2011). ***“Strategi Mengelola Karyawan”***. Cetakan Pertama. Bogor : IPB Press.
- Mangkunegara. (2009). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Bandung : Rineka Cipta.
- _____. (2007). ***“Faktor yang mempengaruhi kompensasi”***. Jakarta : Kencana.
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H. (2001). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Jakarta : Salemba Empat.
- Pengabean, Mutiara. (2012). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Verithzal. (2009). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”***. Jakarta : Murai Kencana.
- Sutrisno, Edi. (2011). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2012). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”***. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Siagian. (2010). *“Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”*. Bandung : Refika Aditama.
- _____. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2006). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.
- Saswoko, Fredi. (2010). *“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas”*. *E-Jurnal Fakultas dan Bisnis*.
- Tohardi. (2002). *“Manajemen SDM”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ulya, Darojatul. (2010). *“Pengaruh Kompensasi dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. CIDES Persada Consultant. Jakarta Selatan.E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Wibowo, M Phil. (2007). *“Manajemen Kerja Edisi Pertama”*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yani . (2012).*“ Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA MEDAN

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

I. DATA RESPONDEN

(No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 – 30 Thn b. 31 – 40 Thn c. 41 – 50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng / checklist (\checkmark) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

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

III. DAFTAR PERYATAAN

1. Variabel Bebas Kompensasi (X1)

No	KETERANGAN	SS	S	R	TS	STS
1	Diperusahaan anda bekerja memberikan gaji yang sesuai dari awal perjanjian					
2	Pemberian upah tambahan sering dilakukan diperusahaan anda					
3	Diperusahaan anda memberikan tambahan jaminan asuransi untuk menambahkan rasa aman					
4	Upah yang diberikan perusahaan menambah jaminan untuk masa depan					
5	Perusahaan anda memberikan biaya tunjangan kepada karyawan					

2. Variabel Bebas Semangat Kerja (X2)

No	KETERANGAN	SS	S	R	TS	STS
1	Perusahaan anda tingkat produktivitas tidak teratur pada tingkat naik ataupun turun					
2	Anda karyawan yang tidak terlalu Tinggi pada tingkat absensi pada perusahaan					
3	Anda karyawan yang selalu tinggi pada tingkat perputaran minat bekerja					
4	Diperusahaan anda bekerja selalu Mengalami tuntutan dari pihak luar					
5	Dalam kondisi ruangan anda bekerja sering terjadi kegelisahan dimana-mana					

3. Variabel Terikat Kinerja (Y)

No	KETERANGAN	SS	S	R	TS	STS
1	Tujuan diperusahaan anda bekerja selalu tercapai					
2	Standar tujuan perusahaan anda sudah tercapai					
3	Tujuan tidak terpenuhi,perusahaan sering melakukan evaluasi diri					
4	Diperusahaan anda bekerja sudah terpenuhi alat atau sarana yang memadai agar tujuan bisa tercapai					
5	Anda sebagai karyawan yang bisa disebut berkompetensi					

