

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARISTA AUTO LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**WAN M REZKI RAHMAL
NPM : 128320116**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

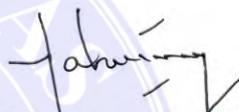
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Lestari Medan
Nama : WAN M REZKI RAHMAL
NPM : 128320116
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


H. Sjahriandi, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

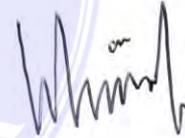
Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 08/Oktober/2018

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, 08 Oktober 2018



Wan M Rezki Rahmal
128320116

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

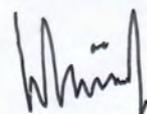
Nama : Wan M Rezki Rahmal
NPM : 128320116
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Lestari Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediaformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 08 Oktober 2018
Yang menyatakan



(Wan M Rezki Rahmal)
128320116

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Lestari Medan”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arista Auto Lestari Medan sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT. Arista Auto Lestari Medan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi

Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel semangat kerja sebesar 4.147 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0.004. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan nilai t_{hitung} pengawasan sebesar 6.649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.567 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.27, berarti semangat kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan kompensasi. Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Semangat Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Spirituality and Compensation Against Employee Performance At PT. Arista Auto Lestari Medan ". The type of data in this study is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all employees at PT. Arista Auto Lestari Medan as many as 65 people. Data retrieval techniques in the form of distributing questionnaires to office employees at PT. Arista Auto Lestari Medan. Data analysis techniques use validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistical test by using multiple linear analysis model by using multiple linear analysis model and test of determination

Result of research of t test can be seen that t count on job morale variable 4,147 bigger than t table equal to 1,689 with probability t that is sig 0.004. Based on these values, the morale variable has a positive and significant effect on the performance variable and the t count of supervision 6,649 is greater than t table of 1.689 with the sig level 0.000 smaller than the limit of significance of 0.005, then the partial compensation variable has a positive and significant influence to performance variables. Based on the results of the F test, the value obtained Fcount 42.567 greater than Ftablel of 3.27, means morale and compensation simultaneously affect positively and significantly to performance variables. The value of R Square obtained is 0.727. This figure shows that 72.7% performance (dependent variable) can be explained by morale and compensation. The rest of 27.3% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Morale, Compensation, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Lestari Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya dan beserta kedua adik saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Buat orang Tua saya, abang, kakak & Adik yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area & Selaku Ketua Sidang Saya.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak H. Syahriandi, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Bapak Teddi Pribadi, SE,M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Calon istri Saya Ihdina Budiati yg selalu mensupport saya di saat kondisi Apapun.
10. Buat kak Margaretha Tambunan KOAny Arista Auto Lestari Medan yang sudah mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bias disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Semua teman-teman stambuk 2012, 2013, & 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 in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Oktober 2018

Wan M Rezki Rahmal

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	5
Landasan Teori	5
2.1. Semangat Kerja	5
2.1.1. Pengertian Semangat Kerja	5
2.1.2. Teori-Teori Semangat Kerja	6
2.1.3. Indikator Semangat Kerja	7
2.2. Kompensasi	9
2.2.1. Pengertian Kompensasi	9
2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi.....	10
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	12
2.2.4 Indikator Kompensasi	13
2.3. Kinerja.....	14

2.3.1. Pengertian Kinerja	14
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.3.3. Penilaian Kinerja	15
2.3.4. Indikator Kinerja.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Konseptual.....	19
2.6. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	21
3.2. Populasi Dan sampel	22
3.3. Defenisi Operasional.....	22
3.4. Jenis Dan Sumber Data	23
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	24
3.6. Tehnik Analisis Data.....	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Hasil Penelitian	29
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.2. Struktur Orgamnisasi	31
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	32
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	33
4.2. Pembahasan	41
4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas	41
4.2.2. Uji Statistik.....	43
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	44
4.2.4. Uji Hipotesis.....	49
4.2.5. Koefisien Determinasi	51
4.2.6. Pembahasan hasil Penelitian	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54

5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	55

Daftar Pustaka



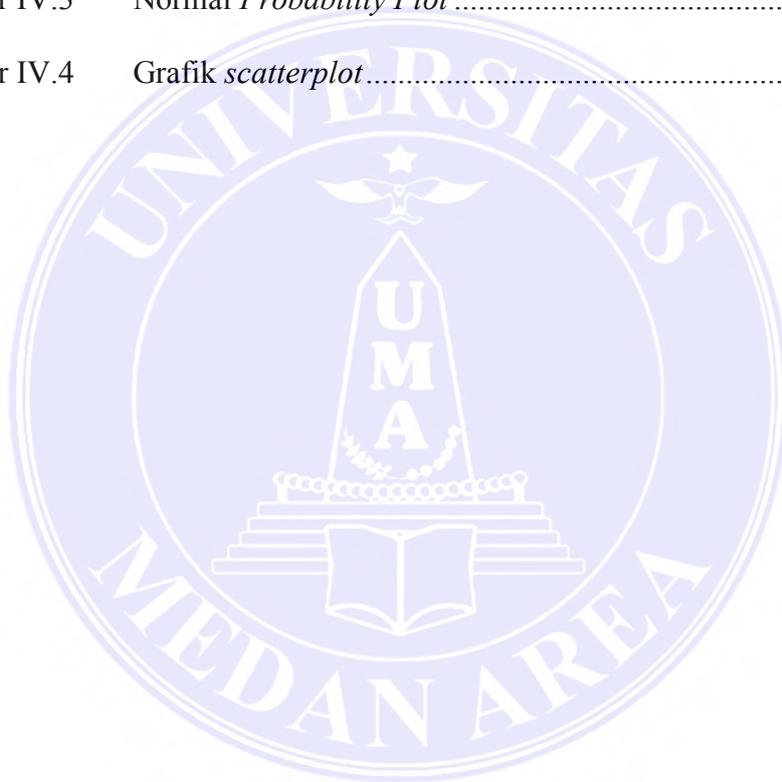
DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	20
Tabel III.2	Operasional variabel.....	22
Tabel III.3	Bobot Nilai Angket.....	23
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel IV.2	Usia Responden.....	31
Tabel IV.4	Karyawan kurang menyenangkan pekerjaan yang saat ini dikerjakan.....	33
Tabel IV.5	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.....	33
Tabel IV.6	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan.....	34
Tabel IV.7	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.....	34
Tabel IV.8	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.....	35
Tabel IV.9	Gaji yang karyawan terima diberikan tepat waktu.....	35
Tabel IV.10	Insentif yang karyawan terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan.....	36
Tabel IV.11	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.....	36
Tabel IV.12	Biaya pengobatan bila karyawan sakit ditanggung oleh perusahaan.....	37
Tabel IV.13	Karyawan diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan.....	37

Tabel IV.14	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya	38
Tabel IV.15	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya	38
Tabel IV.16	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.....	39
Tabel IV.17	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.....	39
Tabel IV.18	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	40
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas	41
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	42
Tabel IV.21	Analisis Linear Berganda.....	43
Tabel IV.22	Uji Multikononlinearitas.....	47
Tabel IV.23	Uji Parsial (Uji t).....	49
Tabel IV.24	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	30
Gambar IV.2	Histogram.....	45
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	46
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain semangat kerja, faktor kompensasi juga meningkatkan kinerja karyawan. pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui pemberian kompensasi

juga juga meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan bertambah sehingga dengan kinerja yang tinggi akan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan dan ditetapkan. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, para manajer atau pemimpin harus berupaya menciptakan semangat kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai agar kinerja meningkat sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja yang tinggi akan disertai dengan kegiatan yang efisien dan efektif akan menciptakan keuntungan bagi perusahaan.

PT. Arista Auto Lestari Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Otomotif. Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Berdasarkan survey terdahulu yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, fenomena masalah yang dihadapi PT. Arista Auto Lestari Medan dalam hal semangat kerja adalah kurangnya semangat kerja dari karyawan dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mereka terlihat santai didalam jam kerja, saling mengobrol satu sama lain, ada juga karyawan tidur disaat jam kerja. Menurunnya semangat kerja membuat kinerja karyawan disini menurun. Selain permasalahan semangat kerja, pemberian kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, masalah yang ditemukan dalam kompensasi yaitu masih adanya karyawan merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang melebihi waktu normal jam kerja atau lembur.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Lestari Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan?
- 1.2.2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan?
- 1.2.3. Apakah semangat kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.
- 1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

1.4.2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh semangat kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.

1.4.3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.4. Bagi akademisi,

bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Semangat Kerja

2.1.1. 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 defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi,2008:427)

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.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang

merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.1.2. Teori-teori semangat kerja

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Leighton *dalam* Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih

cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito *dalam* Anoraga dan Suyati(1995), adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Sedangkan Anoraga dan Suyati (1995), memberikan pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

2.1.3. 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 di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan

memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi

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

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mutiara (2009:77) kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

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/perusahaan.

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 relative 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 standart ditentukan. Dengan mengamsumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif telah menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustasi.

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2009:81) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

e. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

2.2.4. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009).

2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mmpu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini:

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ishak Syahropi 2016	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di pekan Baru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)	Hasilnya menunjukkan variable X (semangat kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di pekan Baru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)
2.	Catrine Claudia Marbun 2017	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pulo Brayan Medan	Hasilnya menunjukkan variable X (kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pulo Brayan Medan
3.	Rika Nursar 2017	Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PT. Arista Jagabaya Kuningan)	Hasilnya menunjukkan variable X (Semangat Kerja Dan Kompensasi) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PT. Arista Jagabaya Kuningan)
4.	Ahmat Triyanto 2013	Pengaruh kompensasi , semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada harpindo Jaya Kudus	Hasilnya menunjukkan variable X (kompensasi , semangat kerja, dan lingkungan kerja) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada harpindo Jaya Kudus

5	Wibowo 2016	Pengaruh kompensasi , semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sosro Indonesia	Hasilnya menunjukkan variable X (kompensasi , semangat kerja, dan lingkungan kerja) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Indonesia
---	----------------	---	---

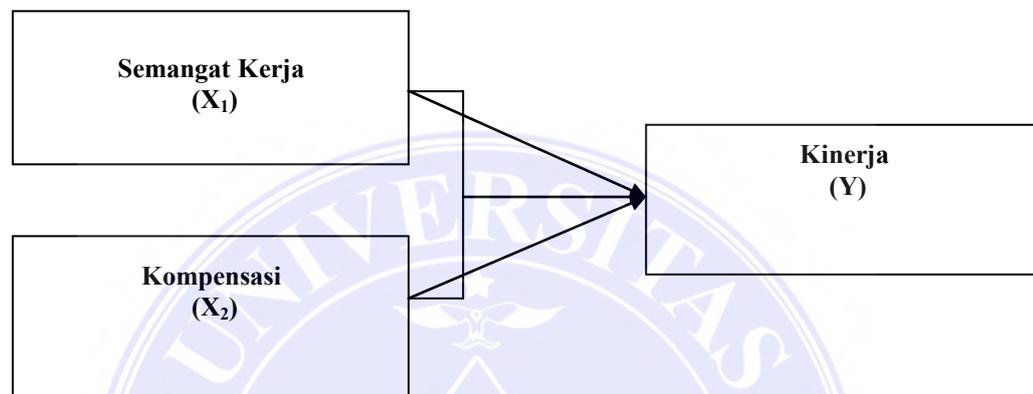
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152). Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2009).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.
3. Semangat kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Arista Auto Lestari Sisingamangaraja Medan jalan Sisingamangaraja Km. 5,5 No. 2 Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2017.

Tabel III.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal	■					
3	Pengumpulan data		■	■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau					■	
7	Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan yang berjumlah 65 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada pelanggan yang pernah membeli mobil pada PT. Arista Auto Lestari Sisingamangaraja Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Arista Auto Lestari Medan yang berjumlah berjumlah 65 orang karyawan , dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakuka

Tabel III.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.	a. Rendahnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi c. Tingkat kerusakan yang meningkat d. Tuntutan yang sering terjadi e. Pemogokan	Likert
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Pengobatan e. Asuransi	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert

Sumber: kotler (2009), Ferinda (2009), Keller (2007)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel III. 3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang

yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable.

Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
 X_1 = Variabel bebas (Semangat Kerja)
 X_2 = Variabel bebas (Kompensasi)
 a = Konstanta
 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
 e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) 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% ($\alpha = 0,05$).

1.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detremisasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga dan Suyati, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ahmat Triyanto, 2013, *Pengaruh kompensasi , semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada harpindo Jaya Kudus*, Buletin Studi Ekonomi. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2013.
- Catrine Claudia Marbun, 2017, *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pulo Brayon Medan*, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1.hal. 335–352.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Hasibuan, 2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia
- Handoko, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Aksara. Jakarta.
- Husein Umar, 2007, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak Syahropi 2016, *Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di pekan Baru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)*, Vol.I No. 1 pp 1-11.
- Mutiara, 2009, *Evaluasi kinerja SDM. Perusahaan* cetakan keenam, penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan kesepuluh, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Panggabean (2009
- Rika Nursar, 2017, *Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PT. Arista Jagabaya Kuningan)* . Februari Vol.5 no.1
- Sihotang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Suryadi Prawirosentono, 2008, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi kedua, Yogyakarta.

KUESIONER

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO LESTARI

MEDAN

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS SEMANGAT KERJA (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Rendahnya produktivitas kerja						
1	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan					
Tingkat absensi yang naik dan tinggi						
2	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
Tingkat kerusakan yang meningkat						
3	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan					
Tuntutan yang sering terjadi						
4	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.					
Pemogokan						
5	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.					

2. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang karyawan terima diberikan tepat waktu					
Insentif						
2	Insentif yang karyawan terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan					
Bonus						
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Ketepatan Waktu						
3	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak



LAMPIRAN SPSS PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LAMPIRAN GAMBAR HASIL SPSS

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	27	42,2%
2	Laki-Laki	38	57,8%
Jumlah		65	100%

No.	Usia	N	%
1.	20-25 Tahun	21	31,2%
2.	26-30 Tahun	28	43,8%
3.	31-35 tahun Keatas	16	25%
Jumlah		65	100%

Semangat Kerja (X₁)

Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan
P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	12.3	12.3	12.3
4	37	56.9	56.9	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas
P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	39	60.0	60.0	60.0
5	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	37	56.9	56.9	56.9
5	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	66.2	66.2	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	35	53.8	53.8	53.8
5	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

KOMPENSASI (X₂)

Gaji yang karyawan terima diberikan tepat waktu

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	70.8	70.8	70.8
5	19	29.2	29.2	100.0

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	70.8	70.8	70.8
5	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Insentif yang karyawan terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	61.5	61.5	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	67.7	67.7	67.7
5	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

KINERJA (Y)

Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	61.5	61.5	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Karyawan bertanggung jawab dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	10.8	10.8	10.8
4	32	49.2	49.2	60.0
5	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	41	63.1	63.1	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	39	60.0	60.0	60.0
5	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.

P5

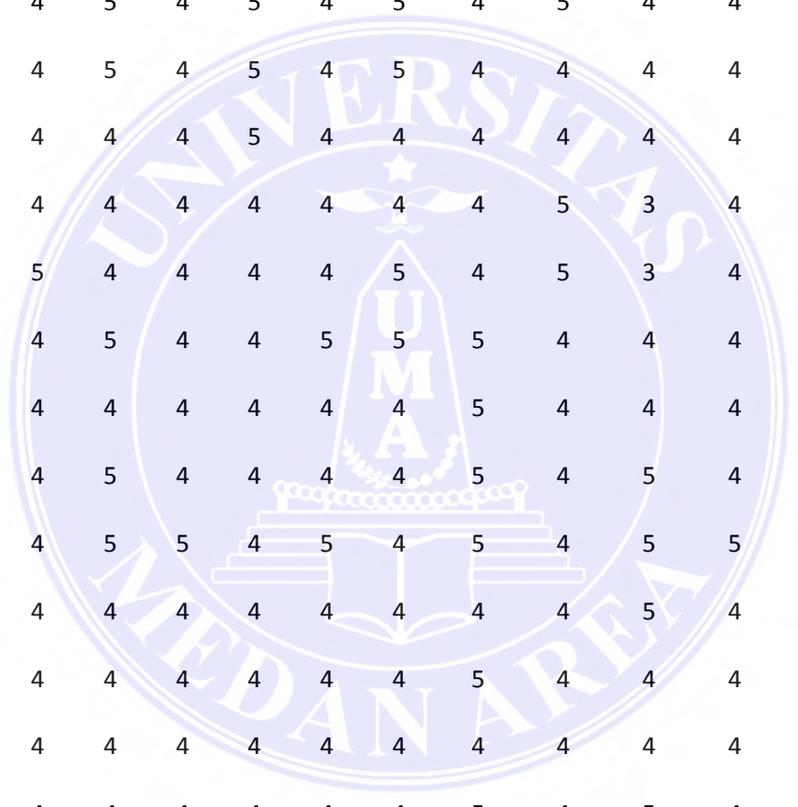
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9.2	9.2	9.2
4	41	63.1	63.1	72.3
5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN

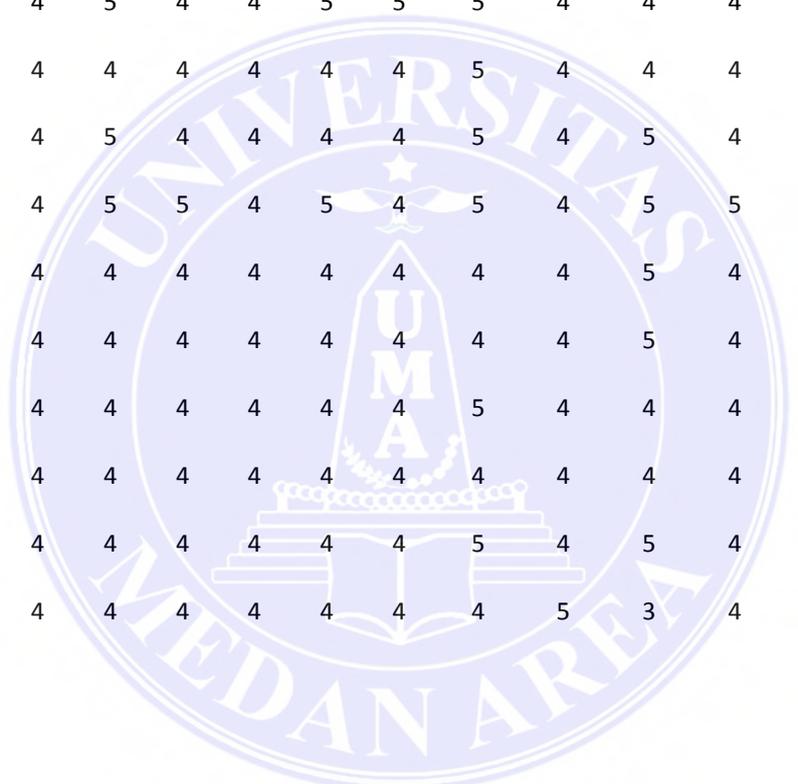
TABULASI DATA VARIABEL

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	23	25	23

23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	24	25
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	24	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21	23	22
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	22	22	23
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	22	22	22
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	22	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	24	21	22
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	20	20	21
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	20	21	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
46	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22



49	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
56	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
57	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
59	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	20	21	20
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	20	21	21
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20



UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	10.77	8.875	.514	.888
Pertanyaan 2	10.60	9.352	.743	.589
Pertanyaan 3	10.93	7.651	.949	.714
Pertanyaan 4	11.00	9.103	.740	.888
Pertanyaan 5	10.93	7.651	.949	.721

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	3

Item-Total Statistics

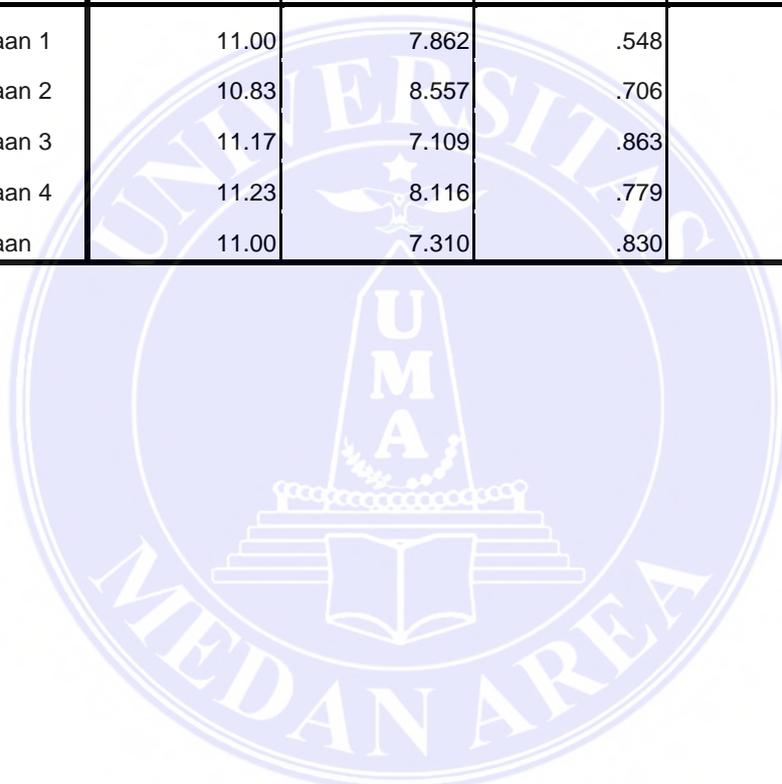
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	19.5333	27.361	.577	.721
Pertanyaan 2	19.3667	28.378	.761	.747
Pertanyaan 3	19.5667	27.840	.759	.570

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	11.00	7.862	.548	.854
Pertanyaan 2	10.83	8.557	.706	.828
Pertanyaan 3	11.17	7.109	.863	.515
Pertanyaan 4	11.23	8.116	.779	.845
Pertanyaan	11.00	7.310	.830	.853



Regression

[DataSet1] G:\malming hasil\wan hasil\Untitled1.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.57	1.531	65
Semangat Kerja	21.78	1.625	65
Kompensasi	22.15	1.632	65

Correlations

		Kinerja	Semangat Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.729	.652
	Semangat Kerja	.729	1.000	.655
	Kompensasi	.652	.655	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Semangat Kerja	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.
N	Kinerja	65	65	65
	Semangat Kerja	65	65	65
	Kompensasi	65	65	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Semangat Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.571	1.002

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.655	2	43.827	43.628	.000 ^a
	Residual	62.284	62	1.005		
	Total	149.938	64			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.366	1.862		2.345	.022		
	Semangat Kerja	.497	.102	.528	4.870	.000	.571	1.751
	Kompensasi	.288	.102	.307	2.834	.006	.571	1.751

a. Dependent Variable: Kinerja

