



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BAHARI LESTARI**

MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

TITANIA AMANDA SIREGAR

NPM 1515310496

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

PT. Bahari Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha perkebunan kelapa sawit, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bahari Lestari Medan. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS 22.0 windows. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 66 responden. Dari hasil uji F nilai F hitung sebesar 11,014 dengan tingkat signifikan 0,00, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Semangat Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Uji pasial (Uji-t) Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel Kompensasi nilai $t_{hitung} 0,10 < t_{tabel} 2,390$ dengan signifikan $0,462 > 0,05$, artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima sedangkan hipotesis 2 ditolak. Dan variabel Semangat Kerja nilai $t_{hitung} 4,365 > t_{tabel} 2,390$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya variabel Semangat Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima sedangkan hipotesis 2 ditolak. Uji determinasi besarnya adjusted R square sebesar 75.4% variasi Produktivitas Kerja yang dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi dan Semangat Kerja sisanya ($100\% - 75.4\% = 24.6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Bonus, Tunjangan Karyawan, Produktivitas Karyawan Dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

PT. Bahari Lestari Medan is one of the companies engaged in the business of palm oil plantations, processing and marketing of plantations products. The problem that underlies this research is whether Workplace Compensation and Morale effect simultaneously and partially on the Employee Productivity of PT. Bahari Lestari Medan. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS 22.0 windows. This research was conducted by distributing a list of questions to respondents. From the F test result the calculated F value of 11,014 with a significant level of 0.00, then the regression model can be said that Compensation and Work Morale simultaneously have a positive and significant effect on Work Productivity. The partial test (t-test) the results showed that : Compensation variable value of $t_{count} 0.10 < t_{table} 2.390$ with significant $0.462 > 0.05$, meaning that the Compensation variable partially had a positive and significant effect on Work Productivity, it can be revealed that the hypothesis 1 was accepted while hypothesis 1 2 rejected. And the morale variable $t_{count} 4,365 > t_{table} 2,390$ with a significant $0,000 > 0.05$, meaning that the morale variable partially has a negative and not significant effect on work productivity, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted while hypothesis 2 is rejected. Determination test of the adjusted R square amount of 76.4% of variation in Work Productivity explained with the independent variable Compensation and Morale (the remaining $100\% - 75.4\% = 24.6\%$) can be explained by other independent variables not included in this study.

Keywords : Bonuses, Employee Benefits, Productivity and Work Discipline

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I.PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II.KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Kompensasi	8
a. Pengertian Kompensasi	8
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	9
c. Indikator Kompensasi	12
d. Tujuan Kompensasi.....	12
e. Manfaat Pemberian Kompensasi.....	15
f. Faktor-Faktor Kompensasi.....	18
2. Semangat Kerja	21

a.	Pengertian Semangat Kerja	21
b.	Pentingnya Semangat Kerja	22
c.	Indikator Semangat Kerja	23
d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	24
3.	Produktivitas Kerja.....	26
a.	Defenisi Produktivitas Kerja.....	26
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
c.	Aspek- Aspek Produktivitas Kerja.....	29
B.	Penelitian Sebelumnya	30
C.	Kerangka Konseptual	31
D.	Hipotesis.....	33

BAB III. METEDOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	34
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	34
C.	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	35
D.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	36
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
F.	Teknik Analisis Data.....	39

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	45
----	------------------------	----

1. Deskripsi Objek Penelitian.....	45
a. Sejarah Singkat PT.Bahari Lestari	45
2. Struktur Organisasi Perusahaan	47
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
5. Pengujian Validitas dan Realibilitas	77
6. Pengujian Asumsi Klasik	82
7. Uji Regresi Linear Berganda.....	88
8. Uji Hipotesis.....	90
B. Pembahasan Hasil Penelitian	95

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert.....	38
Tabel. 4.1Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2Usia.....	53
Tabel 4.3Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4Skor Penilaian Pernyataan Responden	54
Tabel. 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X_1).....	55
Tabel. 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator mendapatkan Gaji setiap bulan secara tepat waktu($X_{1.1}$)	55
Tabel. 4.6Penilaian Responden Terhadap Indikator besarnya Gaji yang diterima sesuai hasil kerja($X_{1.2}$)	56
Tabel. 4.7Penilaian Responden Terhadap Indikator gaji yang Yang diterima merupakan imbalan atas pekerjaan($X_{1.3}$).....	56
Tabel. 4.8Penilaian Responden Terhadap Indikator perusahaan Memberikan bonus apabila mencapai target($X_{1.4}$).....	57
Tabel. 4.9Penilaian Responden Terhadap Indikator setiap tahun Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya($X_{1.5}$)	58
Tabel. 4.10Penilaian Responden Terhadap Indikator selama bekerja di Perusahaan karyawan mendapat Jaminan Kesehatan($X_{1.6}$).....	58
Tabel. 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus yang Diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur($X_{1.7}$)	59
Tabel. 4.12Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan	

Yang diterima sesuai harapan($X_{1.8}$)	60
Tabel 4.13Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja(X_2)	60
Tabel 4.13Penilaian Responden Terhadap Indikator kehadiran	
Setiap hari kerja($X_{2.1}$)	60
Tabel 4.14Penilaian Responden Terhadap Indikator Masuk	
Kerja tepat waktu($X_{2.2}$)	61
Tabel 4.15Penilaian Responden Terhadap Indikator kerjasama	
Yang baik dengan rekan kerja maupun atasan($X_{2.3}$)	62
Tabel 4.16Penilaian Responden Terhadap Indikator menyenangkan	
Pekerjaan yang saat ini dikerjakan($X_{2.4}$)	63
Tabel 4.17Penilaian Responden Terhadap Indikator mampu	
Menyelesaikan beban kerja sesuai kemampuan($X_{2.5}$)	63
Tabel 4.18Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan kerja	
Yang membuat gairah kerja meningkat($X_{2.6}$).....	64
Tabel 4.19Penilaian Responden Terhadap Indikator Toleransi dalam	
Lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja($X_{2.7}$).....	65
Tabel 4.20Penilaian Responden Terhadap Indikator merasa nyaman	
Bekerja di perusahaan ini($X_{2.8}$).....	66
Tabel 4.21Penilaian Responden Terhadap Indikator perusahaan	
Memperhatikan kesejahteraan karyawan ($X_{2.9}$)	67
Tabel 4.22Penilaian Responden Terhadap Indikator Perusahaan	
Memenuhi hak-hak karyawan ($X_{2.10}$).....	67
Tabel 4.23Penilaian Responden Terhadap Indikator memberikan	
Fasilitas yang baik pada karyawan ($X_{2.11}$)	68
Tabel 4.24Penilaian Responden Terhadap Indikator karyawan merasa	
Sejahtera bekerja di perusahaan ini ($X_{2.12}$).....	69

Tabel. 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator karyawan	
	Loyal bekerja di perusahaan ini ($X_{2,13}$)	70
Tabel. 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perusahaan	
	Mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawan ($X_{2,14}$)	70
Tabel 4.27	Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja(Y)	71
Tabel. 4.27	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan	
	Waktu dan Kesempurnaan hasil kerja($Y_{.1}$)	71
Tabel. 4.28	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peningkatan	
	hasil kerja($Y_{.2}$).....	72
Tabel. 4.29	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tidak pernah	
	Mengeluh terhadap beban kerja($Y_{.3}$)	73
Tabel. 4.30	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan selalu	
	Berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan ($Y_{.4}$)	74
Tabel. 4.31	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan	
	Masuk kerja tepat waktu atau lebih cepat ($Y_{.5}$).....	74
Tabel. 4.32	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan	
	Bangga dengan pekerjaan yang diberikan ($Y_{.6}$)	75
Tabel. 4.33	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu kerja	
	Memenuhi standar yang ditetapkan ($Y_{.7}$).....	76
Tabel. 4.34	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan	
	Penuh inisiatif dan kreativitas ($Y_{.8}$)	77
Tabel 4.35	Uji Validitas untuk Variabel Kompensasi (X_1).....	78
Tabel 4.36	Uji Validitas untuk Variabel Semangat Kerja (X_2).....	79
Tabel 4.37	Uji Validitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	80
Tabel 4.38	Uji Realibilitas untuk Variabel Kompensasi (X_1).....	81
Tabel 4.39	Uji Realibilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X_2)	81

Tabel 4.40 Uji Realibilitas untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	82
Tabel 4.41 Uji Normalitas Data	83
Tabel 4.43 Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.46 Uji Hasil Regresi Linear Berganda.....	88
Tabel 4.47 Uji Simultan (Uji F)	91
Tabel 4.48 Uji Parsial (Uji t).....	92
Tabel 4.49 Uji Koefesien Determinasi (R ²).....	93
Tabel 4.50 Skor Penilaian Hubungan Uji Determinasi.....	94
Tabel 4.51 Perhitungan secara manual langsung / tidak langsung.....	95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Bahari Lestari	47
Gambar 4.41. Hasil Histogram Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.42. Hasil PP Plot Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.45. Hasil Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	87

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan dan hidayah-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan kewajiban penulis sebagai mahasiswi dalam menyelesaikan program studi S-1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang berjudul : Analisis Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bahari Lestari.

Di dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis dalam kelancaran kegiatan penulis sehari-hari.
2. Bapak selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Nurafrina Siregar SE.M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
5. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,MM selaku pembimbing I yang telah memberikan support dan saran untuk kelancaran penulis dalam kegiatan penulisan skripsi.
6. Ibu Devi Anggriani, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan support dan saran untuk kelancaran penulis dalam kegiatan penulisan skripsi.
7. Staf dan Pegawai PT. Bahari Lestari.

8. Nuhrizal Fauzi Lubis yang telah banyak memberikan support dan semangat dan selalu ada membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman Nelly, Zura, Rina yang selalu ada membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulis sadar akan kekurangan dan keterbatasan dari penelitian ini dalam hal pengetahuan, pengalaman, maupun kemampuan yang penulis miliki. Namun, Alhamdulillah berkat petunjuk, bantuan dan kerja sama berbagai pihak yang penulis dapatkan, penulis mampu mengatasi berbagai hambatan tersebut dan pada akhirnya hanya atas ridho Allah SWT penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Medan, Maret 2019

Penulis

Titania Amanda Siregar

NPM : 1515310496

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan perusahaan, karyawan tentunya merupakan asset berharga yang dimiliki perusahaan. Karena karyawan memiliki peran utama berjalannya suatu perusahaan dan yang menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk menjaga agar karyawan tetap memiliki stabilitas kinerja yang baik, perusahaan harus memberikan imbalan atau kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan dan berikan untuk perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non- financial* yang adil kepada karyawan atas peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga

pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial dan menjadi tujuan utama karyawan.

Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya semakin tinggi, sebaiknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kompensasi karyawan di PT. Bahari Lestari Medan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kompensasi karyawan kepada 66 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bahari Lestari Kota Medan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kesepakatan.	75,0	25,0	66	100
2	Bonus yang didapat sesuai dengan tugas yang diberikan	43,3	57,7	66	100
3	Insentif yang diberikan sesuai dengan kesepakatan	67,0	33,3	66	100
4	Tunjangan Karyawan sesuai dengan kesepakatan	75,0	25,0	66	100
5	Tunjangan Jabatan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima	78,0	22,0	66	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi Kompensasi PT. Bahari Lestari Kota Medan secara Keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa karyawan PT. Bahari Lestari merasa bila bonus yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan harapan karyawan.

Tabel 1.2 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja Karyawan di PT. Bahari Lestari Kota Medan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Disiplin kerja sudah sesuai dengan SOP yang berlaku	80,0	20,0	66	100
2	Kerjasama yang terjalin dalam perusahaan	67,0	33,0	66	100
3	Kegairahan Kerja dengan tugas yang diberikan	49,00	51,00	66	100
4	Produktivitas yang meningkat	67,0	33,0	66	100
5	Tingkat absensi yang tinggi	78,0	22,0	66	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kondisi Semangat Kerja pada PT. Bahari Lestari Kota Medan secara Keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa karyawan PT. Bahari Lestari bahwa kegairahan kerja karyawan belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

Tabel 1.3 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bahari Lestari Kota Medan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Kemampuan melaksanakan tugas	70,0	30,0	66	100
2	Peningkatan hasil yang dicapai	67,0	33,0	66	100
3	Semangat kerja	49,00	51,00	66	100
4	Pengembangan diri	63,0	37,0	66	100
5	Efisiensi dalam produktivitas	79,0	21,0	66	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kondisi Produktivitas Kerja pada PT. Bahari Lestari Kota Medan secara Keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa karyawan PT. Bahari Lestari bahwa semangat kerja karyawan belum maksimal dan perlu ditingkatkan dengan cara menaikkan kompensasi akan berdampak baik untuk peningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan semangat kerja diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bahari Lestari “**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang terjadi pada PT. Bahari Lestari yaitu :

1. Bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai belum sesuai dan merata dan antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan imbalan yang diberikan perusahaan tidak sebanding sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.
2. Karyawan merasa kurang diberikan apresiasi terhadap hasil kerja mereka.
3. Semangat kerja karyawan yang menurun terindikasi karena tidak adanya penghargaan dan support atas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga produktivitas tidak naik.

2. Batasan Masalah

Agar pembatasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dan keluar dari ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi masalah pada variabel kompetensi dengan indikator : gaji, insentif, bonus, asuransi dan tunjangan. Pada variabel semangat kerja dibatasi dengan indikator : produktivitas kerja, tingkat absensi, dan labour turnover. Sementara pada variabel produktivitas kerja dibatasi dengan indikator : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah kompensasi, semangat kerja dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Lestari ?
2. Apakah kompensasi, semangat kerja dan produktivitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Lestari ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian antara lain :

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahari Lestari Medan.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi dan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahari Lestari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai kompensasi, semangat kerja, dan produktivitas kerja.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan diharapkan dapat memberi manfaat kepada perusahaan yang berupa informasi yang dapat digunakan untuk menjadi bahan evaluasi penilaian terhadap produktivitas karyawan.

c. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rika Jayanti (2015), Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan Kampus Amaliun”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan semangat kerja dan 1 variabel yaitu produktivitas kerja.
2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 48 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 66 sampel.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di Politeknik LP3I Medan Kampus Amaliun sedangkan penelitian ini di PT. Bahari Lestari.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Karyawan bukan sekedar *asset* utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran yang sangat menentukan bagi kemajuan sebuah organisasi. Seperti telah diketahui bahwa seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang antara lain adalah pemberian kompensasi bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi.

Sedarmayanti (2016:263), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Abdullah (2014: 73) mengatakan : “Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang merupakan balas jasa perusahaan atas jasa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membalas jasa karyawan dengan sesuai, adil dan layak guna mempertahankan karyawan yang merupakan *asset* terpenting yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

b. Jenis – jenis Kompensasi

Suparyadi (2015: 272-274) menjelaskan bahwa banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis atau komponen kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dari berbagai pendapat tersebut maka kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atas pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi finansial

- 1) Gaji, adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Upah, adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan karyawan tersebut.

- 3) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.
- 4) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu yang melaksanakan tugas khusus, dan lain-lain.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melakukan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balaik kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja atau saham.

1) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi finansial

(1) Pensiun penuh adalah kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

(2) Pensiun dini adalah kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

(3) Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan

peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

(4) Pensiun janda/duda adalah pensiun yang diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu :

1. Upah dan Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. 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.

c. Tunjangan

imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

d. Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Wether dan Davis dalam Yani (2012: 140-141) mengungkapkan bahwa tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut :

1) Memperoleh personel yang berkualitas

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

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Manajemen keadilan

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

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

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 dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

e. Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.

Kasmir (2016: 238-240) mengatakan bahwa banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi yakni :

- 1) Loyalitas karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang semakin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.
- 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan

mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

- 3) Motivasi kerja meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kinerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relative lebih baik.
- 4) Semangat kerja meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.
- 5) Kinerja karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan

karena makin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya berkurang, maka kompensasi yang diperolehnya jauh relative lebih rendah.

- 6) Konflik kerja dapat dikurangi. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dnegan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama dengan kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti. Sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.
- 7) Memberikan rasa aman.artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawam selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya. Karyawan tidak perlu memikirkan untuk keluar keluar dari perusahaan dan untuk mencari tambahan penghasilan,karena kompensasinya sudah dianggap cukup atau malah berlebihan. Namun sebaliknya jika kompensasinya tidak sesuai karyawan akan merasa tidak aman dan berusaha mencari tambahan penghasilan ditempat lain atau keluar dari perusahaan.

- 8) Memberikan rasa kebanggan. Artinya pemberian kompensasi yang *relative* lebih besar dari ketuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi dibayar tidak sesuai dan tidak wajar, maka kegiatan perusahaan tidak berjalan lancar, karena adanya karyawan yang tidak bersemangat, tidak komitmen terhadap perusahaan atau tidak termotivasi untuk bekerja.

f. Faktor-faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, menurut Hasibuan (2016: 121) antara lain sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh /Organisasi Karyawan

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

4) Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

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

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gajin yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

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

9) Kondisi Perekonomian Nasional

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

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan

resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan hasil kerja yg baik, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan tidak terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan, tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas pekerjaan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya :

Menurut Sri Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa “ Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan juga ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan me

b. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar

para karyawannya mempunyai kesadaran tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan mencapai produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:4) dalam mengukur semangat kerja karyawan dapat digunakan indikator yang terdiri dari :

1. Tingkat produktivitas kerja
2. Tingkat absensi karyawan
3. Tingkat kerusakan
4. Kegelisahan/ keluhan
5. Tuntutan
6. Dan pemogokan

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4) semangat kerja berkaitan dengan :

1. Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak, dimensi itu diukur oleh tiga indikator yaitu:

- a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi

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

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja dalam perusahaan

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a. Tingkat kerusakan

5. Kegelisahan Karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang diungkapkan di antara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan diukur menggunakan indikator yaitu:

- a. Tingkat kegelisahan

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan, dimensi tuntutan dengan menggunakan indikator yaitu :

a. Tingkat tuntutan

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

3. Produktivitas Kerja

a. Defenisi Produktivitas Kerja

Menurut Marwansyah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Defenisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Disisi lain Nawawi dalam (Marwansyah,2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut www.bizfluent.com(2018) dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan, produktivitas dipengaruhi oleh manajer dan supervisor. Apabila pemimpin mengabaikan masalah produktivitas, maka akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan tersebut.
- b. Sumber Daya
Sumber daya yang tidak mencukupi akan berdampak pada sikap dan produktivitas karyawan.
- c. Penetapan Tujuan
Produktivitas dapat meningkat ketika penetapan tujuan adalah bagian reguler dari proses bisnis organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan menurut Gerry Dessler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) :

1. Disiplin kerja, adalah ketaatan seseorang terhadap aturan-aturan yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu perusahaan.
2. Kerja lembur, adalah suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja.
3. Kualitas hasil kerja, adalah penetapan dari kualitas hasil kerja yang telah di dasarkan pada standar yang diukur melalui keterampilan, ketelitian dan keberhasilan dari hasil kerja.
4. Kuantitas hasil kerja, adalah jumlah dari hasil kerja yang tepat dengan waktu yang sudah ditentukan, dengan memperhatikan seberapa cepatwaktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Aspek – Aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.

2. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.

3. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.

4. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis disajikan antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X & Y	Hasil Penelitian
1.	Rika Jayanti (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kaeryawan Politeknik LP3I Medan Kampus Amaliun	Variabel Independen: Kompensasi dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara maupun parsial terhadap kepuasan Karyawan

2.	Rahayu (2013)	Pengaruh Semangat kerja dan komunikasi dan motivasi terhadap Lingkungan kerja karyawan di PT. Nusa Dua Medan	Variabel Independen: Semangat kerja dan komunikasi dan motivasi Variabel Dependen: Lingkungan Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Semangat kerja berpengaruh secara maupun parsial terhadap Lingkungan Kerja Karyawan.
3.	Yuni (2012)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja	Variabel Independen: Motivasi dan disiplin kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja
4.	Farikha Nur Khasanah (2016)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (SS) Yogyakarta	Variabel Independen: Kompensasi dan lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian kompensasi sangat berpengaruh baik maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka Konseptual merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

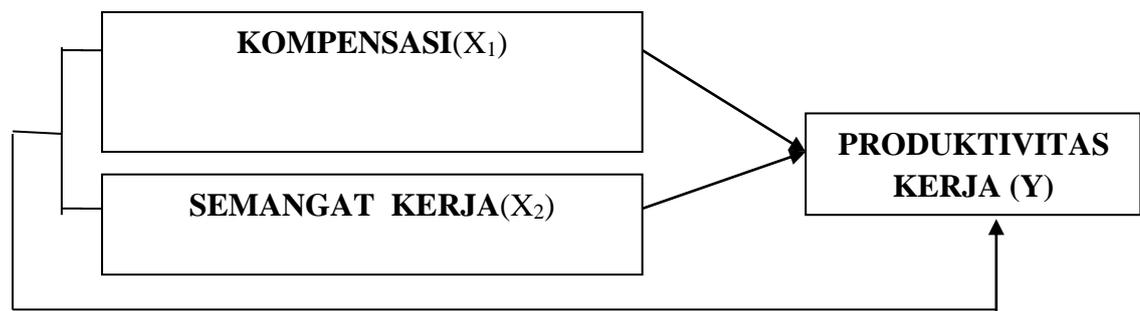
- a. Pengaruh Kompensasi(X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat apabila karyawan diberikan apresiasi berupa kompensasi secara bentuk financial seperti bonus dan nonfinancial seperti

pujian dan support dengan begitu karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan tercapainya tujuan perusahaan (Marwansyah 2016:269).

- b. Pengaruh Semangat Kerja(X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan meningkat maka perusahaan memperoleh keuntungan, untuk itu karyawan memerlukan pujian dan dukungan atas hasil kerja sehingga perusahaan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya labour turnover dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Sri Widodo 2015:104).
- c. Pengaruh Kompensasi(X_1) dan Semangat Kerja(X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dimana jika kompensasi sesuai dengan harapan karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat maka produktivitas kerja yang konkrit dapat dihasilkan dilihat dari sisi kuantitasnya (Marwansyah 2016).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Analisis Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2013: 96)

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Bahari Lestari Medan.
2. Apakah secara parsial semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Bahari Lestari Medan.
3. Apakah secara simultan kompensasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahari Lestari Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

B. Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Bahari Lestari yang beralamat di Jalan Dagan No. 6 C, Medan, Sumatera Utara, sedang waktu penelitian Juni 2019 sampai Oktober 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2018/2019

Kegiatan	Tahun 2018/2019															
					Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■														
Penyusunan Proposal		■	■	■												
Pengajuan Proposal					■	■										
Perbaikan Proposal							■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal														■		

Sumber: Diolah Penulis, 2018

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi bisa diukur dengan suatu objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek.

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan “ wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah di PT. Bahari Lestari sebanyak 66 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015-81) sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul respentativ (mewakili)”.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif

1) Data kualitatif

Yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

2) Data kuantitatif

Adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya).
- 2) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

Berikut ini penulis menyajikan defenisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2017:119)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaji pokok 2) Penghasilan tetap seperti bonus, insentif, dan komisi 3) Tunjangan karyawan 4) Tunjangan jabatan Hasibuan (2017:119)	Skala Likert
Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja (Sri Widodo, 2015:104)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Produktivitas karyawan 2) Tingkat absensi 3) Labour turnover 4) Kerusakan 5) Kegelisahan karyawan 6) Tuntutan dari karyawan 7) Pemogokan oleh karyawan Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi (Burhanudin Yusuf 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Disiplin kerja 2) Kerja lembur 3) Kualitas hasil kerja 4) Kuantitas hasil kerja Gerry Dessler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Skala Likert

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial “.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133) , “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

α = Intercept

- β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Semangat Kerja
 ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *F-hitung* dengan *F-tabel*. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai *F-hitung* dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(b_i - b)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
 n = Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Bahari Lestari

PT. Bahari Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha perkebunan kelapa sawit, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama PT. Bahari Lestari adalah minyak kelapa sawit (CPO), inti sawit (Kernel) dan produk hilir Karet.

PT. Bahari Lestari Medan di dirikan berdasarkan Akte Notaris No.104 tanggal 21 Maret 1987 yang terbitkan oleh Notaris Djaidir, SH di Medan, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan tertanggal 30 November 1987 nomor:02-7599HT.01.01 th.97. anggaran dasar telah disesuaikan menurut undang-undang No.1 Tahun 1995 tentang perusahaan dengan keputusan Menteri Kehakiman No.02:18.692 HT.01.04.Th.98.

PT. Bahari Lestari Medan beralamat di Jl. Dagan No.6C Medan, perkebunan kelapa sawit terletak di Desa Cinta Raja Kuala Simpang Aceh Timur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, dengan luas yang dimiliki adalah 1.900 Ha dengan luas tanaman menghasilkan sekitar 1.800 Ha.

Berkaitan dengan situasi dan kondisi yang kurang kondusif (faktor keamanan), saat ini perusahaan tidak melakukan ekspansi (perluasan lahan) tetapi

lebih mengarahkan kegiatan peningkatan produksi pada lahan yang ada, misalnya dengan pemeliharaan tanaman sawit melalui pemupukan, pembasmian hama, perbaikan saluran air dan sebagainya, yang semua untuk mengarahkan peningkatan produksi pada lahan yang ada saja.

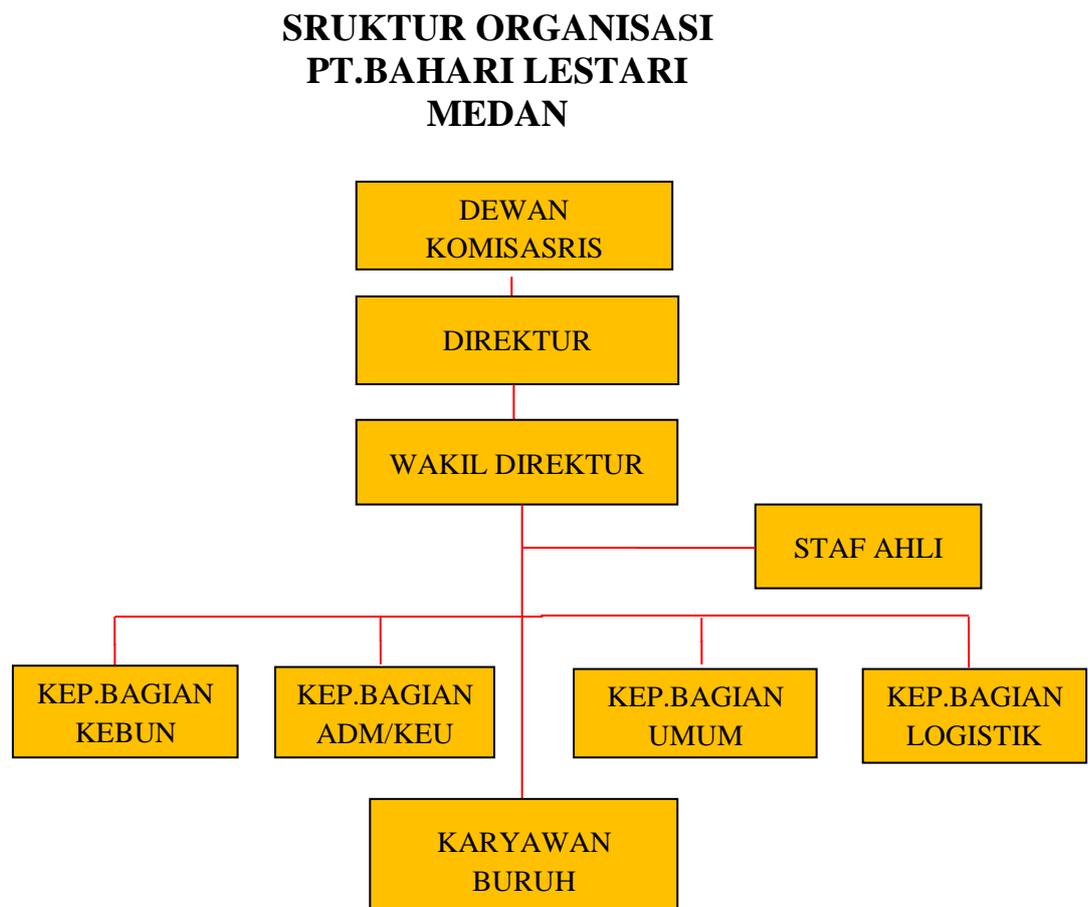
Mengingat perkebunan di harapkan menjadi salah satu primadona perekonomian Indonesia di masa depan, otonomi daerah yang berlaku pada saat ini harus mampu menunjang tujuan tersebut dan bukan menghambatnya. pungutan yang berlebihan atau yang melanggar aturan hanya akan menyurutkan masuknya investasi baru atau ekspansi investasi yang sudah ada dan ujungnya adalah melambatnya ekspansi sector perekonomian dan sekaligus melambatnya perekonomian nasional mengingat manfaat sektor perkebunan tidak hanya berhenti pada produk sector itu sendiri, tetapi sebagai bahan baku utama beberapa industry manufaktur di Indonesia. Karenanya, perlu dicari satu solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, terutama pemerintah daerah tanpa mengorbankan produktifitas sector itu sendiri, maka dari PT. Bahari Lestari Medan meminta dukungan dari pemerintah daerah Aceh Timur dalam pengembangan usaha perkebunan usaha perkebunannya, apalagi sampai saat ini kondisi Nanggroe Aceh Darussalam belum juga kondusif dalam bidang keamanan. Sehingga sulit bagi PT. Bahari Lestari Medan menjalankan usahanya dalam bidang perkebunan kelapa sawit, dan juga menjalankan usahanya dalam bidang perdagangan pada umumnya, termasuk perdagangan ekspor impor, antar pulau dan local.

2. Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah bagian yang menggambarkan pola hubungan kerja antar tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang tiap-tiap jabatan.

Dalam menjalankan serta memperlancar aktivitas baik di instansi pemerintah atau swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Bahari Lestari



Sumber: PT. Bahari Lestari Medan, 2019

Struktur organisasi PT.Bahari Lestari Medan merupakan Struktur organisasi dimana organisasi tersebut memiliki kekuasaan dan tanggung jawab pada setiap pimpinan, dari jabatan yang paling utama sampai jabatan yang paling bawah. Setiap pemimpin mempunyai sejumlah anggota dan masing-masing anggota bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kepada atasan.

Pada PT.Bahari Lestari Medan, struktur organisasi yang dipakai adalah struktur organisasi berbentuk garis atau *Line Organization*. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab (*Job Description*) dari beberapa jabatan pada PT.Bahari Lestari Medan sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris

- a) Mengawasi kebijakan yang di buat oleh Direktur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diberikan kepadanya dan menegur bila terdapat kesalahan.
- b) Menanggung segala biaya yang dibutuhkan perusahaan.

2. Direktur

- a) Mengkoordinir semua kegiatan-kegiatan perusahaan
- b) Menentukan semua rencana dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c) Mewakili perusahaan dalam membuat janji atau perjanjian dengan pihak swasta maupun pemerintah.
- d) Bertanggung jawab kepada komisaris atas nama semua kegiatan – kegiatan yang dilakukan serta membuat laporan secara tertulis.
- e) Menandatangani laba rugi dan neraca perusahaan setiap tahunnya.

3. Wakil direktur

1. Mengkoordinir semua kegiatan – kegiatan.
2. Menandatangani perjanjian kerja bila direktur berhalangan dengan manandatangani pengeluaran biaya.

4. Staf Ahli

- a) Membuat Kalkulasi dan pengembangan perusahaan, baik itu masalah teknis maupun non teknis.
- b) Memberikan pengarahan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Menganalisa kembali semua pekerjaan-pekerjaan yang telah dikerjakan dalam peningkatan produktivitas pekerjaan.
- d) Membuat laporan kepada Drektur untuk membantu memecahkan masalah persoalan yang mungkin terjadi pada pekerjaan ataupun pada suatu saat.

5. Kepala Bagian Kebun

- a) Mengatur tenaga – tenaga kerja dikebun untuk melaksanakan tugas sehari harinya.
- b) Membuat laporan harian,mingguan dan bulanan kepada Direktut mengenai kemajuan kemajuan yang di capai dalam pekerjaan.
- c) Bertanggung jawab dalam hal bagus tidaknya hasil dari hasil sawit tersebut.
- d) Mengatur keluar masuknya barang ataupun buah hasil dari kebun.
- e) Memesan bahan yang diperlukan untuk pekerja yang akan di laksanakan.

6. Kepala Bagian administrasi dan Keuangan

- a) Melakukan koordinasi yang mencakup administrasi dan keuangan di seluruh bagian perusahaan baik penerimaan uang, pembayaran dan pengaturan administrasi serta pembukuan yang diperlukan untuk setiap kegiatan yang mencakup keuangan dan administrasi.
- b) Membuat neraca, rugi laba perusahaan secara langsung kepada Direktur untuk dilaporkan kepada pemegang saham setiap tahun secara teratur.
- c) Mengkoreksi biaya [pengeluaran] dan disesuaikan dengan budget yang telah ditetapkan dan melaporkannya kepada Direktur.
- d) Membayar gaji pegawai atau karyawan, staff dan direktur dengan laporan bagian personalia baik yang sedang berada di kebun maupun yang berada di kantor.
- e) Menagih rekening ataupun piutang perusahaan sesuai dengan faktur yang dikeluarkan.

7. Kepala Bagian Umum

- a) Mengatur penerimaan/pemecatan pegawai ataupun karyawan, staff perusahaan sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh Direktur.
- b) Membuat surat pengumuman di media perihal penerimaan karyawan ataupun staff perusahaan bila Direktur menyetujuinya.

8. Kepala Bagian *Logistics*

- a) Memesan/membeli barang yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu keperluan kantor maupun kebutuhan kebun yang disesuaikan dengan kualitas/mutu berdasarkan pesanan yang telah dibuat.

- b) Mengatur penyimpanan (pergudangan) material perusahaan sebelum dipakai atau dipergunakan pada keperluannya masing-masing.
- c) Mengatur dalam pengiriman hasil kebun ke pembeli.
- d) Membuat laporan dari semua kegiatan- kegiatan yang dilakukan setiap bidang *logistics* tersebut setiap hari; mingguan ataupun bulanan yang mencakup persediaan barang kepada Direktur.

9. Karyawan Buruh PT.Bahari Lestari

- a) Merawat kebun kelapa sawit .
- b) Memanen buah sawit dalam jangka 15 hari sekali .
- c) Memberi pupuk apabila di perlukan.
- d) Mengelola kebun kelapa sawit sebaik mungkin supaya hasilnya bisa meningkat.
- e) Memberi pupuk pada tanaman kelapa sawit .

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang didapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 66 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Kompensasi, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bahari LestariMedan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini

mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki-laki	54	81.8	81.8	81.8
	perempuan	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bahari Lestari Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 81,8% dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 18,2 % dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	diatas 20-29	19	28.8	28.8	28.8
	diatas 30-39	28	42.4	42.4	71.2
	diatas 40-49	17	25.8	25.8	97.0
	diatas 50-60	2	3.0	3.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia responden yang berkisar diatas 20-29 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 28,8%, dan usia responden yang berkisar 30 - 39 tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 42,4 % serta usia responden yang di atas 40-49 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 25,8% dan usia responden diatas 50-60 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 3.0%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Diploma	6	9.1	9.1	9.1
	Sarjana S1	60	90.9	90.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

.Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 60 orang atau sebesar 90,9% dan jenjang Diploma III sebanyak 6 orang atau sebesar 9,1% dan jenjang SMA tidak ada 0% dan tingkat pendidikan S2 juga 0%.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Skor Mean	Kriteria
1.	0 - 1,9	Sangat Buruk
2.	2 - 2,9	Buruk
3.	3 - 3,9	Cukup Baik
4.	4 - 4,9	Baik
5.	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu : kompensasi, semangat kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu : produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, untuk variabel kompensasi ada sebanyak 8 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden, untuk variabel semangat kerja ada sebanyak 14 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden, , begitu pula dengan variabel produktivitas kerja ada sebanyak 8 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 66 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (S) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

a. Variabel Gaya Kompensasi (X_1)

Variabel Kompensasi (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Gaji Pokok(X_{1-1}), Penghasilan tetap seperti bonus, insentif, dan komisi(X_{1-2}), Tunjangan Karyawan(X_{1-3}), Tunjangan Jabatan(X_{1-4}), serta ada 8 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d Tabel 4.10

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu ($X_{1.1}$)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	39.4	39.4	39.4
sangat Setuju	40	60.6	60.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 indikator mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu direpresentasikan sebagai berikut:

Untuk item sebanyak 26 responden (39,4) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan cukup baik dalam pemberian gaji bulanan yang dilakukan tiap bulan secara tepat waktu.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja (X_{1.2})

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	37	56.1	56.1	57.6
sangat Setuju	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja sebanyak 37 responden (34,5) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,41 sedangkan sebanyak 28 responden sangat setuju dan 1 responden kurang setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan belum meratanya besarnya gaji yang diberikan kepada setiap karyawan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator gaji yang diterima merupakan imbalan atas pekerjaan (X_{1.3})

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6.1	6.1	6.1
Setuju	34	51.5	51.5	57.6
sangat Setuju	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator gaji yang diterima merupakan imbalan atas pekerjaan sebagai berikut:

Untuk item gaji yang diterima merupakan imbalan atas pekerjaan sebanyak 34 responden (51,5) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,36 dan 28 responden (42,4) menyatakan sangat setuju dan 4 responden(6,1) kurang setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan imbalan dan sebagian kecil responden kurang menyetujui.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator perusahaan memberikan bonus apabila mencapai target(X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Kurang Setuju	26	39.4	39.4	40.9
Setuju	29	43.9	43.9	84.8
sangat Setuju	10	15.2	15.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator perusahaan memberikan bonus apabila mencapai target dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item perusahaan memberikan bonus apabila mencapai target sebanyak 26 responden (39,4) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rata-rata 3,73 dan menyatakan setuju sebanyak 29 responden. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan terdapat perbedaan dan

ketidak rataan dalam pemberian bonus pada karyawan hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya(X1.5)

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	18.2	18.2	18.2
sangat Setuju	54	81.8	81.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya sebanyak 54 responden (81,8) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,82. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan memberikan hak hak karyawan dengan baik seperti tunjangan hari raya.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Selama bekerja di perusahaan karyawan mendapatkan jaminan kesehatan(X1.6)

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	39.4	39.4	39.4
sangat Setuju	40	60.6	60.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator selama bekerja di perusahaan karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item selama bekerja di perusahaan karyawan mendapatkan jaminan kesehatan sebanyak 40 responden (60,6) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan sangat baik dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur(X_{1.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	21	31.8	31.8	31.8
Setuju	30	45.5	45.5	77.3
sangat Setuju	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur sebanyak 30 responden (45,5) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,91 dan kurang setuju sebanyak 21 responden. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan bonus yang diberikan belum sesuai harapan karyawan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan yang diterima sesuai harapan(X1.8)

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6.1	6.1	6.1
Setuju	41	62.1	62.1	68.2
sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator Tunjangan yang diterima sesuai harapan dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Tunjangan yang diterima sesuai harapan sebanyak 41 responden (62,1) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan tunjangan yang diberikan sesuai harapan karyawan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran setiap hari kerja(X2.1)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7.6	7.6	7.6
Setuju	35	53.0	53.0	60.6
sangat Setuju	26	39.4	39.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator kehadiran setiap hari kerja dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item kehadiran setiap hari kerja sebanyak 35 responden (53,0) menyatakan setuju, dan 26 responden(39,4) sangat setuju dan kurang setuju sebanyak 5 responden (7,6) dengan nilai rata-rata 4,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah .

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Masuk kerja tepat waktu(X_{2.2})

X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7.6	7.6	7.6
Setuju	44	66.7	66.7	74.2
sangat Setuju	17	25.8	25.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator Masuk kerja tepat waktu dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Masuk kerja tepat waktu sebanyak 44 responden (66,7) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 responden(25,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 responden (7,6) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan terlihat bahwa tingkat absensi rendah dan produktivitas karyawan disini sangat baik.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan(X2.3)

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	42	63.6	63.6	65.2
sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator Kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan sebanyak 42 responden (63,6) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden(34,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan dapat dilihat bahwa terjalinnya kerja sama yang baik antara rekan kerja maupun atasan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan(X_{2.4})

X_{2.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Setuju	42	63.6	63.6	66.7
sangat Setuju	22	33.3	33.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator Menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan sebanyak 42 responden (63,6) menyatakan setuju, dan sebanyak 22 responden(33,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 responden (3,0) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan dapat dilihat karyawan menyenangi pekerjaan yang dilakukannya saat ini.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Mampu menyelesaikan beban kerja sesuai kemampuan yang dimiliki(X_{2.5})

X_{2.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	12.1	12.1	12.1
Setuju	38	57.6	57.6	69.7
sangat Setuju	20	30.3	30.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator Mampu menyelesaikan beban kerja sesuai kemampuan yang dimiliki dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Mampu menyelesaikan beban kerja sesuai kemampuan yang dimiliki sebanyak 38 responden (57,6) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 responden (30,3) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 8 responden (12,1) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan dapat dilihat bahwa karyawan mampu menyelesaikan beban kerja sesuai kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Lingkungan kerja yang membuat gairah kerja meningkat(X_{2,6})

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	42	63.6	63.6	65.2
	sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator Lingkungan kerja yang membuat gairah kerja meningkat dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Lingkungan kerja yang membuat gairah kerja meningkat sebanyak 42 responden (63,6) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 responden (34,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini

menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik membuat gairah kerja karyawan meningkat.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Toleransi dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja(X_{2.7})

X_{2.7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	44	66.7	66.7	71.2
	sangat Setuju	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator Toleransi dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Toleransi dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja sebanyak 44 responden (66,7) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden(28,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 responden (4,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan dapat dilihat bahwa toleransi dalam lingkungan kerja adanya sikap saling menghormati dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Merasa nyaman bekerja di perusahaan ini (X_{2.8})

X_{2.8}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	44	66.7	66.7	68.2
sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator Terhadap Merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item merasa nyaman bekerja di perusahaan ini sebanyak 44 responden (66,7) menyatakan setuju, dan sebanyak 21 responden(31,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan dapat dilihat labour turnover yang rendah.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan(X_{2.9})

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	15.2	15.2	15.2
Setuju	37	56.1	56.1	71.2
sangat Setuju	19	28.8	28.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan sebanyak 37 responden (56,1) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden(28,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 10 responden (15,2) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan cukup baik dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Perusahaan memenuhi hak-hak karyawan(X_{2.10})

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	16.7	16.7	16.7
Setuju	39	59.1	59.1	75.8
sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 2.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator perusahaan memenuhi hak-hak karyawan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item perusahaan memenuhi hak-hak karyawan sebanyak 39 responden (59,1) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (24,2) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 11 responden (16,7) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan hak-hak karyawan sudah terpenuhi namun perlu diperhatikan perusahaan ialah sebagian kecil responden merasa hak-hak belum terpenuhi ini hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimana hak-hak tersebut harus merasa terpenuhi bagi semua karyawan.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Perusahaan memberikan Fasilitas yang baik pada karyawan(X_{2.11})

X_{2.11}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	15.2	15.2	15.2
Setuju	33	50.0	50.0	65.2
sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 indikator perusahaan memberikan fasilitas yang baik pada karyawan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item perusahaan memberikan fasilitas yang baik pada karyawan sebanyak 39 responden (59,1) menyatakan setuju, dan sebanyak 16

responden(24,2) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 11 responden (16,7) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,20.

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan hak-hak karyawan sudah terpenuhi namun perlu diperhatikan perusahaan ialah sebagian kecil responden merasa hak-hak belum terpenuhi ini hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimana karyawan harus merasa kesamarataan (adil) dalam pemberian hak-haknya.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Karyawan merasa sejahtera bekerja diperusahaan ini(X_{2.12})

X_{2.12}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6.1	6.1	6.1
Setuju	43	65.2	65.2	71.2
sangat Setuju	19	28.8	28.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 indikator Karyawan merasa sejahtera bekerja diperusahaan ini oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Karyawan merasa sejahtera bekerja diperusahaan ini sebanyak 43 responden (65,2) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden(28,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 responden (6,1) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,23.

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan bahwa karyawan merasa sejahtera bekerja diperusahaan ini dengan meerasa sejahtera karyawan dalam perusahaan dapat membuat tingkat labour turnover nya sedikit.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Karyawan loyalBekerja di perusahaan(X_{2.13})

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	60.6	60.6	60.6
sangat Setuju	26	39.4	39.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 indikator Karyawan loyalbekerja diperusahaan ini oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Karyawan loyalbekerja diperusahaan ini sebanyak 40 responden (60,6) menyatakan setuju, dan sebanyak 26 responden(39,4) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,39.

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan bahwa karyawan sangat loyal bekerja diperusahaan dan sangat ingin memajukan perusahaan dengan cara bekerja dengan baik.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Perusahaan Mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawan(X_{2.14})

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	27	40.9	40.9	42.4
sangat Setuju	38	57.6	57.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 indikator Perusahaan mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawan oleh pernyataan sebagai berikut:

Untuk item Perusahaan mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawan sebanyak 27 responden (40,9) menyatakan setuju, dan sebanyak 38 responden (57,6) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,56.

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan bahwa perusahaan sangat mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan baik.

Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Ketepatan waktu dan Kesempurnaan hasil kerja (Y.1)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	49	74.2	74.2	75.8
sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 indikator ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja pernyataan sebagai berikut:

Untuk item ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja sebanyak 49 responden (74,2) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (24,2) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,23.

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan bahwa karyawan sangat baik dalam menjaga ketepatan waktu kerja dan baik dalam hasil kerjanya.

Tabel 4.28 Penilaian Responden Terhadap Peningkatan Hasil kerja (Y.2)

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	49	74.2	74.2	75.8
sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 indikator peningkatan hasil kerja pernyataan sebagai berikut:

Untuk item peningkatan hasil kerja sebanyak 49 responden (74,2) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (24,2) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,23.

Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Bahari Lestari Medan bahwa produktivitas karyawan sangat baik karena karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Tabel 4.29 Penilaian Responden Terhadap Tidak pernah mengeluh Terhadap beban kerja(Y.3)

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	13.6	13.6	13.6
Setuju	42	63.6	63.6	77.3
sangat Setuju	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 indikator tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja pernyataan sebagai berikut:

Untuk item peningkatan hasil kerja sebanyak 42 responden (63,6) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (22,7) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 9 responden (13,6) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,09.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bahari Lestari tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.30 Penilaian Responden Terhadap karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan(Y.4)

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	41	62.1	62.1	63.6
sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 indikator karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan pernyataan sebagai berikut:

Untuk item karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan sebanyak 41 responden (62,1) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 responden(36,4) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bahari Lestari sangat baik dalam melakukan pekerjaannya dengan bertanggung jawab atas kesalahan pekerjaan yang pernah dilakukan.

Tabel 4.31 Penilaian Responden Terhadap karyawan masuk kerja Tepat waktu atau lebih cepat(Y.5)

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	7.6	7.6	7.6
Setuju	44	66.7	66.7	74.2
sangat Setuju	17	25.8	25.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 indikator karyawan masuk kerja tepat waktu atau lebih cepat pernyataan sebagai berikut:

Untuk item karyawan karyawan masuk kerja tepat waktu atau lebih cepat sebanyak 44 responden (66,7) menyatakan setuju, dan sebanyak 17 responden (25,8) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 responden (7,6) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bahari Lestari bahwa karyawan taat peraturan dan patuh pada jam kerja yang diberlakukan perusahaan.

Tabel 4.32 Penilaian Responden Terhadap karyawan bangga dengan Pekerjaan yang diberikan(Y.6)

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	21.2	21.2	21.2
Setuju	34	51.5	51.5	72.7
sangat Setuju	18	27.3	27.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 indikator karyawan bangga dengan pekerjaan yang diberikan pernyataan sebagai berikut:

Untuk item karyawan bangga dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 34 responden (51,5) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (27,3) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 14 responden (21,2) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bahari Lestari bahwa karyawan bangga

dengan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan kepada para karyawan, dan untuk responden kurang setuju dengan alasan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian karyawan.

Tabel 4.33 Penilaian Responden Terhadap mutu kerja memenuhistandar yang ditetapkan(Y.7)

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	41	62.1	62.1	63.6
	sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 indikator mutu kerja memenuhi standar yang ditetapkan pernyataan sebagai berikut:

Untuk item mutu kerja memenuhi standar yang ditetapkan sebanyak 41 responden (62,1) menyatakan setuju, dan sebanyak 24 responden (36,4) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden (1,5) menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 4,35.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bahari Lestari mutu kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.34 Penilaian Responden Terhadap karyawan penuh inisiatif Dan kreativitas(Y.8)

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	62.1	62.1	62.1
sangat Setuju	25	37.9	37.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 indikator karyawan penuh inisiatif dan kreativitas pernyataan sebagai berikut:

Untuk item karyawan penuh inisiatif dan kreativitas sebanyak 41 responden (62,1) menyatakan setuju, dan sebanyak 25 responden(37,9) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,38.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Bahari Lestari sangat penuh inisiatif dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, karyawan cukup baik dalam produktivitas kerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya

suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai $>0,30$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.35 Uji Validitas Variabel X₁(Kompensasi)

Pertanyaan Butiran ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X1.2	0,483	0,30	Valid
2	X1.3	0,521	0,30	Valid
3	X1.4	0,722	0,30	Valid
4	X1.7	0,793	0,30	Valid
5	X1.8	0,424	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Dari tabel 4.35 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Variabel Kompensasi dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36 Uji Validitas Variabel X₂(Semangat Kerja)

Pertanyaan Butiran ke-	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X2.1	0,341	0,30	Valid
2	X2.2	0,324	0,30	Valid
3	X2.3	0,397	0,30	Valid
4	X2.4	0,371	0,30	Valid
5	X2.5	0,625	0,30	Valid
6	X2.6	0,397	0,30	Valid
7	X2.7	0,386	0,30	Valid
8	X2.8	0,324	0,30	Valid
9	X2.9	0,447	0,30	Valid
10	X2.10	0,579	0,30	Valid
11	X2.11	0,659	0,30	Valid
12	X2.12	0,574	0,30	Valid
13	X2.13	0,503	0,30	Valid
14	X2.14	0,659	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Dari tabel 4.36 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Variabel Kompensasi dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Pertanyaan Butiran ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y.3	0,659	0,30	Valid
2	Y.4	0,417	0,30	Valid
3	Y.5	0,653	0,30	Valid
4	Y.6	0,691	0,30	Valid
5	Y.7	0,605	0,30	Valid
6	Y.8	0,510	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2019)

Dari tabel 4.37 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Variabel Kompensasi dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.38 Uji Reliabilitas Variabel X₁(Kompensasi)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.787	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Dari tabel 4.38 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,759 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Variabel X₂(Semangat Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.709	.764	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Dari tabel 4.39 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,709 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.800	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Dari tabel 4.40 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,685 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

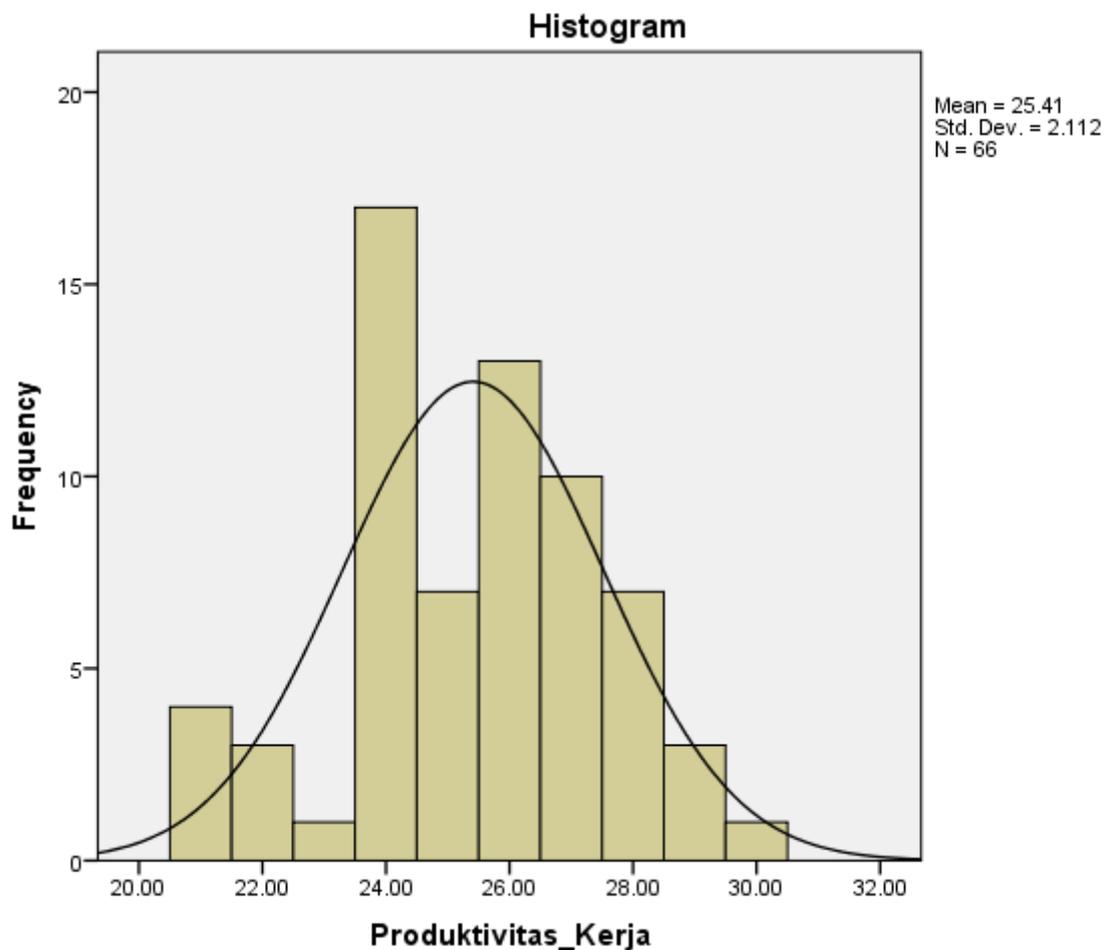
6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik berdistribusi data normal atau mendekati normal, apabila asumsi ini tidak sesuai, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

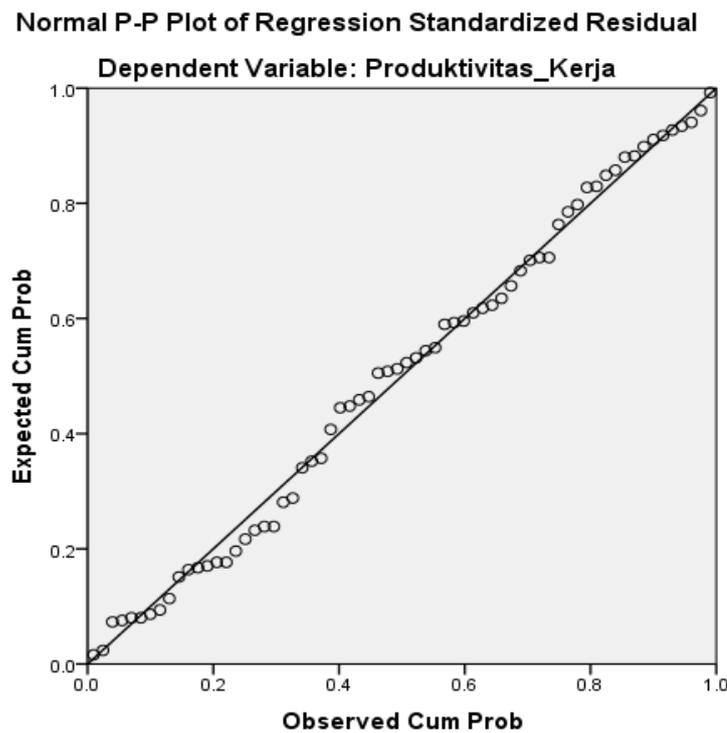
Gambar 4.41 Histogram Uji Normalitas Produktivitas Kerja



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan gambar 4.41, hasil penelitian normalitas data produktivitas kerja, disiplin kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja di ketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.42 PP Plot Uji Normalitas Produktivitas Kerja



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan gambar 4.42 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel produktivitas kerja yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di pakai.

Tabel 4.43 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81802373
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.051
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan hasil Tabel 4.43 diatas diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai p yakni 0.200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai *tolerance value* >0,10 atau

VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.953	3.857		2.062	.043		
	Kompensasi	-.095	.129	-.093	-.739	.462	.740	1.351
	Semangat_Kerja	.325	.074	.550	4.365	.000	.740	1.351

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

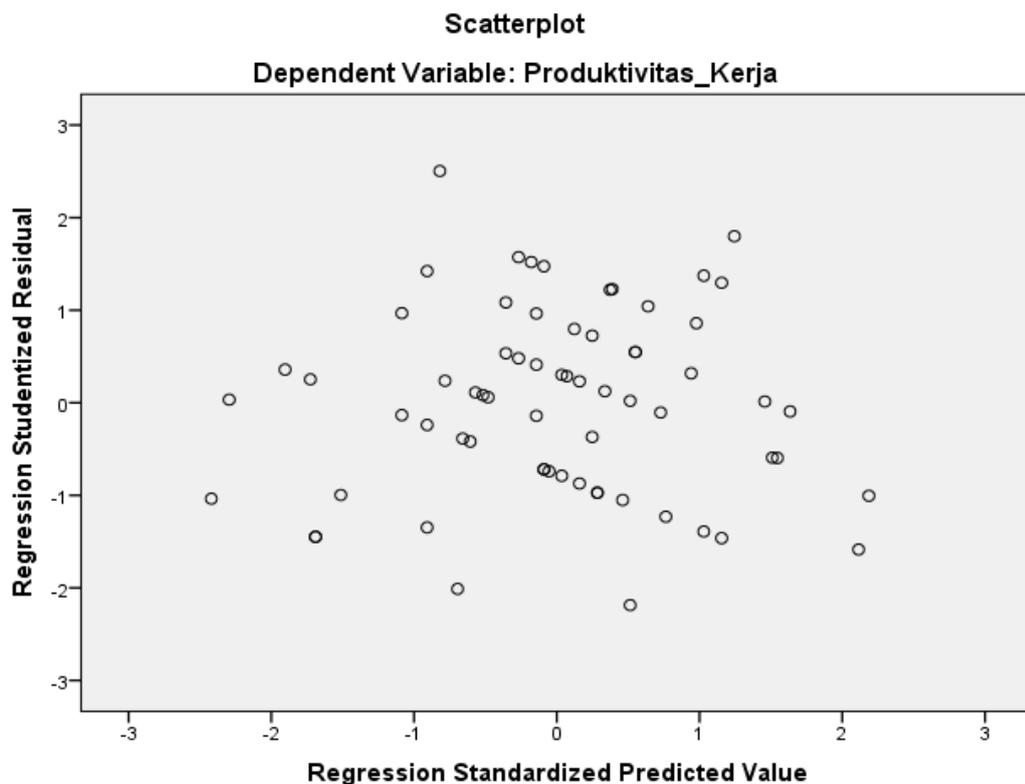
Berdasarkan tabel 4.44 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kompensasi adalah $1,351 < 10$ dan nilai *tolerancenya* adalah $0,740 > 0,10$, untuk variabel semangat kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah $1,351 < 10$ dan nilai *tolerancenya* adalah $0,740 > 0,10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Gambar 4.45 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan gambar 4.45 terlihat bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah

heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel - variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.46 Uji Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.953	3.857		2.062	.043
	Kompensasi	-.095	.129	-.093	-.739	.462
	Semangat_Kerja	.325	.074	.550	4.365	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan hasil tabel 4.46 diatas menunjukkan bahwa konstanta dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 7.953. Nilai regresi menunjukkan hasil konstanta dari Kompensasi (X1) sebesar 0,095 nilai regresi dari Pengawasan Kerja (X2) sebesar 0,325,. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 7,953 + 0,095X_1 + 0,325X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak anggap, baik pada variabel Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2), Maka Produktivitas Kerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 16.983. Artinya tanpa Kompensasi, Semangat Kerja, dan Produktivitas Kerja telah ada sebesar 16,983.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,022 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga peningkatan terhadap Kompensasi akan turut meningkatkan Produktivitas Kerja , begitu juga sebaliknya bahwa peningkatanKompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,234 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja(Y). Sehingga

peningkatan terhadap Semangat Kerja akan turut meningkatkan Produktivitas Kerja. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap Semangat Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja juga.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada PT Bahari Lestari Medan.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada Sig F > 5%

Tolak H_0 (Terima H_1), Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Sig F < 5%

Tabel 4.47 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.116	2	37.558	11.014	.000 ^b
	Residual	214.839	63	3.410		
	Total	289.955	65			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel 4.47 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 11,014 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,14 yang artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, kompensasi, semangat kerja dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Tolak H_0 (Terima H_1) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H_1 : Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.
- 2) H_3 : Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bahari Lestari Medan.

3) H4: Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bahari Lestari Medan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H0 (Tolak H2, H3, H4), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig > 5%

Tolak H0 (Terima H2, H3, H4), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig < 5%

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Jika nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.48 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.953	3.857		2.062	.043
Kompensasi	-.095	.129	-.093	-.739	.462
Semangat_Kerja	.325	.074	.550	4.365	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel 4.48 dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.48 diatas terlihat bahwa kompensasi nilai $t_{hitung} 0,739 < t_{tabel} 2,390$ dengan signifikan $0,462 > 0,05$, artinya tidak

berpengaruh dan tidak signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.48 diatas terlihat bahwa semangat kerja nilai t_{hitung} 4,365 > t_{tabel} 2,390 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.49 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.754	.743	2.145

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,754 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,4% Produktivitas Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, semangat kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 75,4\% = 24,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independent lain.

Tabel 4.50 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

No	Nilai	Interpretasi
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,26% yang berada pada nilai 0,2 – 0,39, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tidak erat.

Selanjutnya hasil faktor di atas akan disajikan secara singkat pada tabel berikut:

Tabel 4.51 Perhitungan secara manual langsung / tidak langsung

Hipotesis	F_{hitung}	t_{hitung}	F_{tabel}	t_{tabel}	Sig	Hasil uji
Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja	-	0,101	3,15	1,999	< 0.05	Diterima
Semangat kerjabepengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	-	1,703	3,15	1,999	< 0,05	Diterima
Kompensasi , semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	33,714	1,673	3,15	1,999	< 0,05	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-sub berikut.

1. Hipotesis H₁

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi , semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pada PT. Bahari Lestari Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan 33,714 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,78. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih

besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Sehingga Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan data diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada Kompensasi, Semangat Kerja, yang dilakukan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja di PT Bahari Lestari Medan secara bersamaan.

2. Hipotesis H₂

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari Analisa regresi linear berganda melalui uji-t yang dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,543 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini tidak teruji dan tidak dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja pada PT Bahari Lestari Medan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial PT Bahari Lestari Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point (a) yaitu “Kompensasi dinilai belum merata

bagi para karyawan” dan poin (b) “Kompensasi terdapat perbedaan dalam setiap divisi” telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,101 dengan sig 0,09. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan semangat kerja yang dilakukan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di PT Bahari Lestari Medan. Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja di PT Bahari Lestari Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu “semangat kerja yang tumbuh mempengaruhi tingkat produktivitas kerja” dan poin (d) yaitu “Semangat kerja juga dapat tumbuh dengan adanya kerja sama dengan rekan kerja” telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y) PT Bahari Lestari Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai f_{hitung} sebesar 11,014 dan signifikan sebesar 0,000. Diketahui $f_{hitung} 11,014 > f_{tabel} 3,14$ dan $sig 0,000 < 0,05$.

2. Kompensasi (X1) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT Bahari Lestari Medan.

Tidak teruji dan tidak diterima berdasarkan dengan nilai regresi sebesar 0,462, t_{hitung} sebesar 0,739 dan signifikan sebesar 0,462. Diketahui nilai statistik t (t_{hitung}) adalah $|0,10| < t_{tabel} |2,390|$ dengan sig dari variabel Kompensasi adalah $0,462 > 0,05$.

3. Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT Bahari Lestari Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi linear berganda 0,000, t_{hitung} sebesar 4,365, dan signifikan 0,000, diketahui nilai statistik t (t_{hitung}) adalah $|4,365| > t_{tabel} |2,390|$ dengan sig dari variabel Semangat Kerja $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis Kompensasi, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT Bahari Lestari Medan. Maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan kompensasi secara merata. Selain itu kompensasi yang merata dapat membuat perbedaan dalam pendapatan karyawan. Solusinya adalah membuat anggaran yang merata untuk pemberian kompensasi kepada karyawan bukan kebijakan atasan semata.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan semangat pada karyawan baik materil maupun nonmateril. Selain itu disarankan juga agar atasan memberikan support dengan memberikan apresiasi pada setiap karyawan yang sudah memberikan hasil kerja yang terbaik. Hal ini mampu meningkatkan kepercayaan diri dan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk membuat interaksi antara karyawan agar terjalinnya kerja sama yang baik antar karyawan, yang berefek baik bagi perusahaan dimana akan meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Alex S .Nitisemito, 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendri Prasetyo, Tri Yuniati, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UPT BalaiYasa Surabaya Gubeng. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 1*.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. *Metode Penelitian*.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan DI CV. Rezeki Medan. *JUMANT*, 8(2), 97-102.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
Noe, Raymond A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).

- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rusiadi, dkk. 2013. Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan: USU Press.
- Rusiadi, dkk. (2014). Metode Penelitian. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi).Bandung : PT. Refika Adiatama
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). Consumer Behaviour In Era Millennial. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Setiawan, N. (2018). Peranan persaingan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.

- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. Jurnal Manajemen, 11(1).
- Werther & Davis.2014. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2004, Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber DayaManusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015