

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) sering disebut sebagai salah satu pilar perekonomian masyarakat suatu daerah. Hal ini disebabkan karena UMKM mempunyai fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan skala besar (Prtomo, 2004:13). Usaha Mikro Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan kategori bisnis berskala kecil yang dipercaya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Kontribusi UMKM yang paling menonjol adalah kemampuan dalam menyerap tenaga kerja (dapat mengurangi jumlah pengangguran). Bagi sebagian orang yang memiliki potensi dari segi kreativitas, inovatif, teliti, ulet, dan memiliki kemampuan kerja yang tinggi dapat membuat UMKM.

Hal tersebut dikarenakan merasa lebih bebas, tidak terkekang untuk mengambil keputusan, tidak memikirkan resiko yang tinggi dan mereka menyadari bahwa suatu usaha besar harus dimulai dari usaha kecil. Selain itu, kemampuannya lebih baik dan dinamis dalam menyesuaikan diri terhadap keadaan pasar yang mudah berubah dibandingkan usaha besar.

Semakin banyaknya aktivitas diluar rumah yang sangat bervariasi oleh manusia, maka kesempatan orang untuk mengkonsumsi makanan yang bersifat cepat, praktis dan nyaman semakin tinggi. Jumlah penduduk yang sangat besar membawa berbagai implikasi penting bagi kehidupan social ekonomi masyarakat

Indonesia. Salahsatu implikasi penting adalah kebutuhan pangan yang sangat banyak untuk memenuhi konsumsi penduduk. Kebutuhan akan makanan dikategorikan kedalam kebutuhan primer atau kebutuhan pokok. Hal ini menjadi salahsatu penyebab terjadinya peningkatan permintaan masyarakat terhadap tersedianya usaha penyediaan makanan yang biasa disebut rumah makan. Usaha bidang kuliner merupakan peluang bisnis yang menjanjikan. Ketertarikan masyarakat terhadap citra rasa kuliner semakin pesat tidak memungkinkan menjadi peluang besar bagi Nai Uduk Permata Simpang Tangun Pasir Pengaraian untuk berdiri di pusat keramaian.

Salah satu masalah yang selalu dan masih menarik bagi peneliti dibidang sumberdaya manusia adalah telaah mengenai kompensansi dan motivasi. Kedua unsur ini dinyatakan berhubungan. Tidak dipungkiri bahwa suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja adalah supaya mendapat penghasilan (kompensasi). Mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Kompensasi karyawan dapat terdiri dari bermacam jenis dari, gaji, tunjangan kesehatan,bonus, dan lain sebagainya sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tidak hanya kompensasi, motivasi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh sebuah perusahaan ataupun instansi motivasi juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Cara untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan member hadiah atau penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya, sehingga semangat kerja karyawan semakin meningkat.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki kemampuan yang besar untuk

menjalankan aktivitas perusahaan, kemampuan setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menghasilkan hasil (*output*) optimal. Tercapainya suatu tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan sarana prasarana yang lengkap dan memadai, akan tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan. Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh k setiap karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (*output*) optimal. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan sarana prasarana yang lengkap dan memadai, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas perusahaan dengan memberi semangat kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat

tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi.

Tingkat produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, karena setiap karyawan memiliki cara yang berbeda untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, berkerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2013:83)

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Pasir Pengaraian sebuah usaha nasi rakyat pada zaman dahulu, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan semangat untuk bekerja demi meningkatkan dan mempertambahkan keberhasilan suatu usaha. Berdasarkan hasil survei di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun, Pasir Pengaraian, dapat dilihat kehadiran karyawan masih

kurang. Diduga penurunan semangat karyawan, disebabkan karena pemberian kompensasi masih kurang memuaskan.

Dari hasil survei lokasi dan dari hasil wawancara dengan pemilik usaha nasi uduk permata simpang tangun pasir pengaraian, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan pada Nasiuduk Permata Simpang Tangun Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu di Tahun 2014-2017

Tahun	Sakit (hari)	Cuti (hari)	Keperluan lainnya (hari)	Jumlah tingkat absensi (hari)
2014	75	124	19	218
2015	73	132	25	230
2016	82	121	26	229
2017	80	145	18	243

Sumber : Nasiuduk Permata 2016

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa tingkat absensi mengalami *fluktuatif* (naik turun) setiap tahunnya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 243, sedangkan tingkat absensi terendah ada pada tahun 2014 yaitu sebanyak 218. Tingkat absensi dihitung berdasarkan jumlah ahri kerja yang hilang karena karyawan tidak masuk kerja. Dari tabel absensi karyawan dapat disimpulkan bahwa tahun 2017 karyawan mengalami penurunan yang signifikan dari kehadiran dan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan nasi uduk Permata simpang Tangun Pasir Pengaraian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menjadikan ini sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian tentang semangat kerja karyawan. Peneliti mengambil judul penelitian ***“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Nasi Uduk Permata”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kompensasi karyawan di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Permata Pasir Pengaraian?
2. Bagaimanakah motivasi karyawan di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Permata Pasir Pengaraian?
3. Bagaimanakah semangat kerja karyawan di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Permata Pasir Pengaraian?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan Nasi Uduk Simpang Tangun Permata Pasir Pengaraian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Pasir Pengarian.

2. Untuk mengetahui motivasi pada karyawan di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Pasir Pengaraian.
3. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Permata Pasir Pengaraian
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di Nasi Uduk Permata Simpang Tangun Pasir Pengaraian.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pemilik Nasiuduk Pertama Simpang Tangun Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai bahasan masukan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui semangat kerja karyawan guna pencapaian program kerja yang lebih baik, dan dapat mewujudkan tujuan usaha yang telah di tetapkan.

2. Akademik

Sebagai pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai gambaran dimana teori-teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan dilapangan /perusahaan.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika proposal penelitian disusun dengan tujuan agar pokok-pokok masalah dapat dibahas secara menyeluruh dan terarah. Adapun sistematika proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari, ruang lingkup penelitian, populasi sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, di samping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari pegawai.

Hasibuan(2014:118), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Sofyandi (2008:159), Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang

tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

Dessler (2009:46), berkata kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Rivai (2011:741), menjelaskan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian berupa imbalan jasa dan sumbangan pemikiran karyawan pada pekerjaannya.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2014:121), mengatkan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egeistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manager akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang konventatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena tutnovery relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan, dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika penghargaan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3 Asas Kompensasi

Hasibuan (2014:122), mengatakan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil, layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil, layak harus mendapat perhatian yang sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian perlakuan, pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsisten yang berlaku. Menejer personalian diharuskan selalu memantau, menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsisten yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja, karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.1.4 Macam-macam Kompensasi

Rivai (2011-741), kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Adapun macam-macam kompensasi yang didapat adalah sebai berikut :

1. Kompensasi finansial (berbentuk uang)

a. Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

b. Kompensasi tidak langsung (benefit)

Terdiri dari semua bayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung yaitu liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau peduli keagamaan.

2. Kompensasi nonfinansial

Pujian, penghargaan, pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Haisbuan (2012:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji

Balas jasa yang dibayar periode kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti

2. Upah insentif

Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Asuransi

Suatu alat untuk mengurangi resiko keuangan dengan cara pengumpulan unit-unit dalam jumlah yang memadai dengan tujuan agar kerugian individu dapat diperkirakan, kemudian kerugian yang diramalkan tersebut dapat dipikul merata oleh mereka yang tergabung.

4. Fasilitas kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah kemikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

5. Tunjangan

Setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan dan sebagainya.

2.1.6 Sistem dan kebijaksanaan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:124), sistem dan kebijaksanaan kompensasi adalah:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu, sistem hasil dan sistem borongan.

2. Kebijakan kompensasi

Adalah baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat memborong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

3. Waktu pembayaran

Adalah kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai menunda waktu supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi lebih baik.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Bangun (2012:260) mengatakan sepanjang ini belum ada kompensasi yang digunakan dapat memberikan kepuasan pada setiap pihak yang berkepentingan. Meskipun demikian, ada pendekatan yang tersedia mungkin mendekati kepuasan dimana setiap pihak dapat dirugikan oleh pihak lainnya.

Terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Bagi pekerja-pekerja yang membutuhkan keterampilan tinggi, biasanya tersedia dalam jumlah sedikit (terbatas) maka tingkat upah cenderung

tinggi. Sebaliknya untuk jenis pekerjaan yang dibutuhkan keterampilan rendah, dibayar dengan upah yang rendah pula.

2. Perekonomian

Salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan-keputusan kompensasi finansial adalah kondisi perekonomian dimana organisasi berbeda. Kondisi perekonomian suatu perusahaan organisasi baik, akan menentukan tingkat kompensasi yang lebih baik pula. Pertumbuhan perekonomian yang pesat dialami oleh suatu perusahaan/organisasi tentu akan menciptakan daya saing yang lebih besar akan mendorong tingkat upah dan gaji naik.

3. Serikat buruh

Serikat buruh dapat menentukan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara ekonomi serikat buruh dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja sehingga berakibat pada kenaikan kompensasi.

4. Keuangan perusahaan/organisasi

Suatu organisasi dapat menilai kemampuannya untuk membayar kompensasi dengan tingkat yang lebih tinggi. Kondisi keuangan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan tingkat kompensasi yang layak.

5. Kebijakan perusahaan/organisasi

Kebijakan organisasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi juga berpengaruh pada penentuan kompensasi, karena telah disiapkannya pedoman pokok pada kompensasi.

6. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam mengitung produktivitas.

7. Biaya hidup

Biaya hidup pada berbagai daerah bergantung pada kondisi ekonomi pada setiap setiap daerah tersebut. Hal ini merupakan pertimbangan bagi perusahaan/organisasi dalam menetapkan tingkat upah yang diterima karyawan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2009:67) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Luthans (2006:34) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008:138) dapat dikemukakan bahwa indikator dari motivasi adalah :

1. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tersebut.

4. Keahlian (kepandaian, pekerjaan)

Keahlian (kepandaian, pekerjaan) adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran dalam ilmu tertentu.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Hamzah (2011:112) indikator motivasi sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Melaksanakan tugas dengan baik dengan target yang jelas dan penuh tanggung jawab.

2. Prestasi

Bekerja dengan harapan ingin memperoleh penghargaan dari teman dan atasan dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

3. Pengembangan diri

Berupaya mengoptimalkan kemampuan diri untuk pekerjaan

4. Kemandirian

Keinginan untuk berhasil dalam bekerja. Senang berkorban untuk orang lain dan ingin memiliki relasi yang luas.

2.2.3 Fungsi Motivasi kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai fungsi yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2009:23) fungsi pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Menurut Hamalik (2010:161) fungsi motivasi adalah :

1. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.

3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2013:83), mendefinisikan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan- hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

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 perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik (Haryanti, 2005:155). Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya

yang disampaikan oleh Halsay (2003:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2004:48). Menurut Syukria (2004:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2012:43) dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.3.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2012:425)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 126), indikator semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin

Yaitu karyawan selalu menjalankan tugasnya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Kerjasama

Yaitu terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman.

3. Prestasi kerja

Yaitu kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Loyalitas / Kesetiaan

Yaitu karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

Menurut Siswanto (2007:23) indikator dalam menentukan semangat kerja karyawan yaitu :

1. Absensi, yaitu menunjukkan hal-hal sebagai berikut: menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Termasuk dalam

hal ini adalah waktu yang hilang karena sakit, kevelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, baik diberi wewenang maupun tidak.

2. Bekerjasama, yaitu kerjasama dapat didefinisikan sebagai tindakan kolektif individu dengan orang lain. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
3. Disiplin, yaitu sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Deming dan Friedman (2013:112), menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja sserta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Memiliki inisiatif Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

3. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide-idebaru dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan individu lebih fokus pada pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
6. Bertanggung jawab individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.
7. Memiliki kemauan bekerja sama individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
6. Berinteraksi dengan atasan individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013:98) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi factor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan diperusahaan seringkali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bias meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bias melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan diperusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

2.3.5 Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja yang dilaksanakan perusahaan kepada karyawan dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila kompensasi yang mereka terima tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan sebaliknya, pemberian

kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan semangat kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

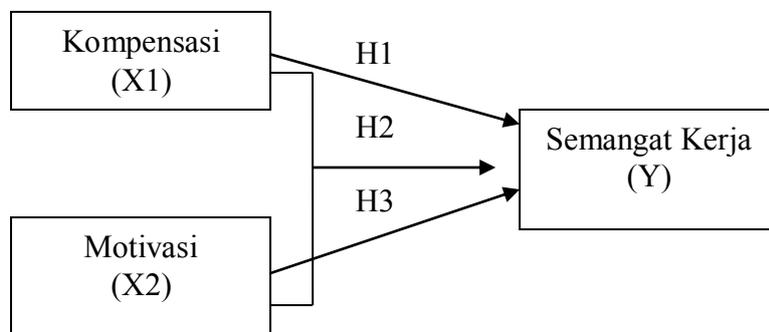
Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015) dengan judul “pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi bersama”. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Martinus (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya”. Hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh dua variabel independent yaitu kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel dependent. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Nasi Uduk Permata Simp Tangun Pasir Pengarian.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Nasi Uduk Permata Simp Tangun Pasir Pengarian.
- H3: Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan Nasi Uduk Permata Simp Tangun Pasir Pengarian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Simp.Tangun Pasir Pengarian Kabupaten Rokan Hulu dengan menjadikan karyawan sebagai responden. Penelitian ini hanyalah membahas tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semngat Kerja Karyawan Nasi Uduk Permata.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Narbuko (2010:106), adalah keseluruhan individu yang diselidiki dalam penelitian, adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Nasi Uduk Permata Pasir Pengaraian yang berjumlah 15 orang.

3.2.2 Sampel

Narkubo (201:106), adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik sampling Jenuh. Sugiono (2011:68), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 30 Orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun tulisan.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer adalah data yang bersumber dari hasil kuisisioner dengan responden.
2. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang peroleh dari Nasi Uduk Permata Pasir Pengaraian.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan langsung dengan masalah-masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Mardalis (2014:63), metode observasi adalah hasil perbuatan jiwa secara aktif, penuh perhatian untuk menyadari adanya sesuatu ransangan sesuatu yang diinginkan, atau suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan/fenomena sosial, gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat.

Dalam hal ini peneliti mengambil observasi berperan serta (*participnt observation*) dengan kata lain peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

2. Angket

Subagiyo (2011:55), angket adalah merupakan alat pemngumpulan data, yang berisikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada khusus untuk diberikan kepada responden. Angket dibuat sendiri oleh peneliti dan diberikan kepada sampel yang diteliti untuk dijawab. Hasil angket merupakan data primer.

3.5 Definisi Operasional

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami sebagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variable penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variable penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variable	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Melayu (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah insentif 3. Asuransi 4. Fasilitas kantor 5. Tunjangan <p>Sumber :Hasibuan (2012:86)</p>	ordinal

Variable	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X2)	Siagian (2008:130) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	a. Daya pendorong. b. Kemauan. c. Kerelaan. d. Keahlian (kepandaian, pekerjaan). e. Keterampilan. f. Tanggung jawab. g. Kewajiban. h. Tujuan. Siagian (2008:138)	ordinal
Semangat kerja (Y)	Hasibuan (2012 : 76), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	Hasibuan (2012: 126), 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Prestasi kerja 4. Loyalitas / Kesetiaan	ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel, variabel menggunakan prosedur pengujian yaitu :

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Menurut Sugiono

(2011:68) untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indicator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbanch Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha $>$ 0,6 (Sugiono, 2011:68).

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data, langkah selanjutnya adalah pengelolaan data. Hasil analisis data yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidaknya penelitian. Teknik analisis data merupakan pengelolaan yang diperoleh dengan menggunakan rumus aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian yang diambil. Analisis data merupakan cara untuk mengelola data hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Hasil analisis data merupakan jawaban dari permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidaknya penelitian. Teknik yang digunakan dalam

pengambilan data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti.

3.7.1 Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:105) metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada pengaruh kompensasi, motivasi (X) serta semangat kerja (Y).

Menghitung nilai TCR

Masing- masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara :

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100$$

Dimana :

TCR = tingkat capaian responden

Rs = Rata- rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Tingkat Capaian Responden (TCR)

NO	TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN (%)	KRITERIA
1	90% - 100 %	Sangat Baik
2	80% - 89, 99%	Baik
3	65% - 79,99%	Cukup Baik
4	55% - 64,99%	Kurang Baik
5	0% - 54,99%	Tidak Baik

Sumber: Sudjana, 2009

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Ghozali (2009:32) uji normatis bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolinieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Analisis Linier Berganda

Secara umum analisis ini di gunakan untuk menggambarkan hubungan linier dari beberapa variabel independen (Variabel X) terhadap variabel dependen (Variabel Y) (Ghozali, 2008). Pada regresi berganda variabel indenpenden (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu dalam penelitian ini, variabel independen adalah gaji (X1), efesiensi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kualitas pekerjaan (Y) sehingga persamaan regressi adalah :

$$(Y) = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Variabel kualitas pekerjaan nasi uduk permata pasir pengaraian.

X = variabel independen, terdiri dari indikator gaji dan efisiensi

a = konstanta (nilai Y apabila X= 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = eror

3.7.4 Koefisien determinan (R^2)

Analisis determinan (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui variabel dependen mana yang paling signifikan hubungan dengan variabel dependen, perlu diadakan lebih lanjut dengan menggunakan uji t. Yaitu untuk menguji variabel independen secara individual, dapat dirumuskan:

$$t \text{ hitung} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana r = koefisien korelasi

Atau pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat dilihat dengan tabel coefficient. Yaitu jika *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung lebih

besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel dependen secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji F (Uji simutan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama atau menyeluruh berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan ketentuan:

1. Jika $f \text{ hitung} \geq f \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $f \text{ hitung} \leq f \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.5.2 Uji t (uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari setiap masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Yang dilakukan dengan ketentuan.

1. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keduanya.