

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CARITAS MARKET DI KOTA GUNUNGSITOLI

by Yatiani Halawa

Submission date: 16-Jan-2023 11:03PM (UTC-0700)

Submission ID: 1993980101

File name: YATIANI_HALAWA_-_Copy.docx (262.4K)

Word count: 11593

Character count: 62003

¹⁰
**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
CARITAS
MARKET DI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

¹⁹
**Diajukan Kepada
Program Studi S1 Manajemen
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**YATIANI HALAWA
NIM: 2318412**

Diajukan kepada:

16
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2022

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
CARITAS
MARKET DI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Oleh:

**YATIANI HALAWA
NIM : 2318412**

Telah Disetujui
Guna Mengikuti Ujian Skripsi

Pembimbing I

28
Pembimbing II

SYAH ABADI MENDROFA, S.E., M.M.
NIDN. 0111096601
Tanggal:

ANTONIUS LAIA, S.E., M.M.
NIDN. 0127059501
Tanggal:

Mengetahui,
Plt. Ketua Prodi S1 Manajemen

MEIMAN HIDAYAT WARUWU, S.Sos., M.Si

NIDN. 0129059502

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

⁴ Dalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda, diantaranya adalah adanya lingkungan kerja nyaman, upah, atau kompensasi yang akan diterima serta ²⁰ pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

¹² Sedarmayanti (2018: 172), berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun perusahaan, yang dapat mendorong terciptanya semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja serta dapat menjadi suatu strategi yang bisa diterapkan oleh perusahaan dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan hanya semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan adanya imbalan atau jasa, atas hasil yang telah ia berikan bagi perusahaan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas serta semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Tata cara pemberian dan penetapan kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan dalam hal tertentu, pemerintah juga bisa menjadi sebagai fasilitator sebagai pembuat kebijakan atau regulasi di bidang ketenagakerjaan. Ketika karyawan diberikan hak-haknya serta kompensasi, perusahaan mengharapkan karyawan menunjukkan semangat kerja sehingga imbal baliknya adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan akan lebih baik dari sebelumnya.

Semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral yang tinggi, bahkan ada yang mendefinisikan secara bebas, moral kerja yg tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Alfred R. Latiner dan J.E. Lavine (dalam Agustini, 2019: 75), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu yang bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap produktivitasnya. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi.

Dalam kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Semangat kerja yang tinggi tidak

harus menyebabkan produktifitas yang tinggi, hal ini hanya merupakan suatu pengaruh bagi produktivitas secara keseluruhan. Untuk itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendorong semangat kerja dari pada para karyawannya. Ketika karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, karyawan akan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik.

Dengan semangat untuk memberikan yang terbaik, akan mendorong karyawan dalam memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Setiap karyawan biasanya memiliki latar belakang berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya, dimana motivasi karyawan yang akan mendorong dirinya agar lebih bersemangat dalam bekerja, misalnya besaran gaji, ingin berkarir, ingin membahagiakan keluarga, memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan banyak pengalaman ataupun ingin menjadi orang sukses serta besaran kompensasi yang akan diterima ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh Isnia Zulfanni & Hari Susanta Nugraha, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang”. (2018), dengan hasil penelitian: Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Setelah data diperoleh kemudian diolah menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji instrumen data dan uji hipotesis. Uji instrumen data yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, serta

uji signifikansi (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penemuan peneliti di lapangan, bahwa Caritas Market di Kota Gunungsitoli telah melaksanakan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif tambahan kepada karyawannya, dengan tujuan membangun dan menciptakan sistem pemberian kompensasi yang layak dan sesuai bagi karyawan. Supaya karyawan di Caritas Market di Kota Gunungsitoli merasa aman dan nyaman serta dapat mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga perusahaan mendapatkan *feedback* dari pemberian kompensasi tersebut. Dimana salah satunya yaitu meningkatkan keuntungan yang diperoleh di karenakan semangat atau gairah kerja dari pada karyawan.

Akan tetapi dari observasi peneliti secara kasat mata, ²³ masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang semangat dalam bekerja, dimana terlihat karyawan hanya bekerja secara standar saja tanpa terlihat lebih bersemangat. Kurangnya semangat kerja tentu mempengaruhi pelayanan konsumen dan hasil kerja karyawan itu sendiri serta berujung menghilangnya konsumen. Hal ini menjadi sebuah permasalahan di tingkat manajemen. Tak hanya itu, terkadang disaat tertentu perusahaan tidak mampu membayarkan kompensasi karyawan sesuai dengan kesepakatan, yang disebabkan menurunnya pendapatan perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi tentunya akan membawa perubahan tersendiri kepada Caritas Market di Kota Gunungsitoli, dilihat dari berbagai aspek. Dimana

pada dasarnya harapan seorang manajer yang merupakan pucuk pimpinan pada Caritas Market di Kota Gunungsitoli adalah ingin jika semua karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Untuk itu pihak manajer berusaha menciptakan suasana yang nyaman dan bersahabat bagi seluruh karyawan. Serta melakukan upaya-upaya lainnya, terutama dalam menghargai karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang baik dengan memberikan bonus-bonus tambahan, berupa pemberian kompensasi. Hal inilah yang membuat alasan penulis ingin meneliti, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi pada Caritas Market di Kota Gunungsitoli sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Maka untuk itu penulis mengangkat judul penelitian yaitu: “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah Ada Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli?”.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi

permasalahan, dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalahnya adalah hanya membahas mengenai kompensasi dan semangat kerja.

¹⁵ **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tentang bentuk-bentuk kompensasi yang diterima karyawan Caritas pada Market di Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui tentang semangat kerja karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli.

⁵ **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis. Berikut beberapa harapan dari pada manfaat penelitian ini:

1. Bagi Peneliti
¹⁷
Meningkatkan pengetahuan penulis khususnya pada bidang sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi dan semangat kerja karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai tambahan referensi hasil-hasil penelitian mahasiswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian dan juga kesimpulan yang diperoleh melalui penelitian ini dapat diterapkan pada Caritas Market di Kota Gunungsitoli sehingga semangat kerja karyawan di lokasi tersebut dapat meningkat

4. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi panduan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu kekurangan yang terdapat pada penelitian ini juga dapat menjadi sarana perbaikan untuk penelitian yang lebih baik kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penelitian yang telah dilakukan lebih sistematis, penulis menyusun karya ilmiah ini berdasarkan urutan-urutan pengkajian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang akan mendukung masalah yang sedang dibahas atau dikaji yaitu: pengertian pemberian Kompensasi, pengertian semangat kerja, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, sumber data, metode dalam pengumpulan data, metode analisa data dan jadwal penelitian.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi penemuan peneliti, pengolahan angket X dan Y dan hasil pengujian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

Daftar Pustaka.

Lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pemberian Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu fungsi terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Bagaimanapun, kompensasi adalah salah satu aspek paling sensitif dari hubungan kerja. Kasus-kasus yang muncul dalam hubungan kerja menyangkut masalah kompensasi dan berbagai aspek terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum memahami sistem remunerasi dengan baik.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2018: 172), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (dalam Donni J. Priansa 2018: 319), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam dunia usaha atau industri, kontribusi karyawan atau pegawai dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaan tentu sangat besar. Salah satu strategi perusahaan dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya adalah dengan memberikan gaji yang layak serta memberikan perhatian khusus bagi pegawai yang berprestasi.

Kompensasi juga merupakan salah satu bentuk sistem pengupahan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Kompensasi itu ada yang berbentuk uang, dan ada pula yg tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah umumnya diberikan dalam bentuk uang, sehingga besar kemungkinan nilainya turun naik sesuai perkembangan moneter negara yang bersangkutan. Seperti misalnya di Indonesia nilai mata uang rupiah belum begitu stabil.

Filosofi kompensasi sangat penting dipahami oleh para manajer yang bertanggung jawab dalam pemberian kompensasi bagi karyawan di perusahaan yang ia pimpin. Pada hakikatnya tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh pihak.

Menurut Enny (2019: 37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Menurut Batjo dan Shaleh (2018: 83), sembilan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama.
Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
2. Kepuasan kerja.
Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.
3. Pengadaan efektif.
Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.
4. Pengadaan efektif.
Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.
5. Motivasi.
Motivasi dari manajer dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil. Stabilitas pegawai.
6. Stabilitas pegawai.
Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.
7. Disiplin.
Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.
8. Pengaruh serikat buruh.
Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.
9. Pengaruh pemerintah.
Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang

biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Kemudian menurut Hasibuan ada beberapa tujuan kompensasi dalam H.A.M.

Ma'ruf Abdullah (2014: 77), antara lain:

1. Ikatan kerja sama. Kompensasi dilakukan dengan tujuan antara karyawan dan pemilik perusahaan dapat terjalin ikatan kerja sama yang lebih kuat, terutama dengan disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerja sama.
2. Kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai dan juga terpenuhinya kebutuhan-Kebutuhan.
3. Pengadaan efektif tujuan ini dapat dicapai antara lain dengan penetapan program kompensasi yang cukup besar. Dengan penetapan kompensasi yang cukup besar maka karyawan yang berkualitas yang diperlukan perusahaan akan mudah didapatkan.
4. Motivasi. Tujuan ini berkaitan dengan pengadaan reward yang bernilai, oleh karena itu tujuan motivasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah dicapai oleh perusahaan apabila kompensasi dirasakan cukup besar oleh karyawan. Oleh karena itu umpan balik (*feedback*) kepada karyawan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan cukup termotivasi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
5. Stabilitas karyawan. Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah dicapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip, keadilan, kelayakan, serta didukung oleh konsistensi dalam menjalankannya.
6. Disiplin. Kompensasi ditetapkan hendaknya sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal akan pekerjaannya yang telah dilakukannya.
7. Meminimalisir intervensi pemerintah. Karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterimanya cukup besar, adil, dan sesuai undang-undang perburuhan (ketenagakerjaan) tentu tidak akan mengeluarkan suara-suara sumbang yang sampai terdengar ke telinga pemerintah. Dan pemerintah juga tidak akan melakukan intervensi apabila pemerintah tahu bahwa perusahaan perusahaan telah melakukan pemberian kompensasi yang tidak menyalahi undang-undang ketenagakerjaan.

2.1.3 Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan dalam beberapa jenis, H.M. Ma'ruf Abdullah (2014:

79), yaitu:

1. Menurut sifatnya
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifatnya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:
 - a. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk kompensasi finansial ini adalah: gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain.

b. Kompensasi yang bersifat non financial.

Kompensasi yang bersifat non financial ini secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi non financial ini adalah: program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti menyediakan tempat istirahat ditempat kerja, penyediaan lapangan olahraga di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Menurut mekanisme penerimaannya

Dilihat dari mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya langsung berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung (pelengkap), yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

3. Menurut jenisnya

Kompensasi menurut jenisnya dapat dibedakan menjadi lima jenis, yaitu:

a. Kompensasi upah, keamanan, dan kesehatan, yaitu kompensasi yang merupakan balas jasa dalam bentuk uang maupun barang yang diterimakan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pekerja yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Kompensasi insentif. Kompensasi ini merupakan kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja yang baik secara individual maupun kelompok. Dari sudut pandang organisasi insentif ini diberikan untuk meningkatkan produktivitas. Dan dari sudut pandang karyawan insentif tersebut adalah untuk mengkompensasi usaha yang lebih keras yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Kompensasi insentif ini juga dimaksudkan untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja (*performance*)nya disamping sudah ada kompensasi utama dalam bentuk gaji.

c. Kompensasi tunjangan dan pelengkap

Jenis kompensasi lain yang banyak diberikan oleh perusahaan-perusahaan adalah aneka tunjangan dan kesejahteraan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan sebagai bagian dari organisasi (perusahaan), serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya. Meskipun biayanya sangat besar, bahkan bisa melebihi gaji atau upah, namun program ini sangat luas diterapkan. Hal tersebut dapat dipahami karena disamping membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, Juga untuk meningkatkan komitmen karyawan, meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, mengurangi unjuk rasa.

d. Kompensasi gaji

Gaji merupakan bayaran tetap atau diterima secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Menurut hasibuan gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti komitmen terhadap organisasi yang lebih besar, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Program pemberian gaji harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

e. Kompensasi pensiun dan tabungan hari tua

Menurut Nawawi pensiun adalah dana yang dibayarkan secara reguler dengan interval tertentu kepada seorang karyawan (dan keluarganya) setelah berhenti dari perusahaan (organisasi). Untuk itu harus dipenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, karena sifatnya adalah pemberian bagian dari keuntungan dari perusahaan (organisasi).

Tabungan hari tua adalah jaminan yang dipupuk oleh pegawai sendiri dan bantuan perusahaan, disamping pensiun yang diterimanya. Tabungan hari tua itu tentu mempunyai nilai yang baik sekali bagi karyawan yang pensiun bila diterima pada waktunya. Tabungan

hari tua ini untuk karyawan perusahaan dikelola oleh Yayasan Dana Pensiun yang dibentuk oleh perusahaan. Sedangkan untuk PNS dan karyawan BUMN/BUMD semula dikelola oleh PN Taspen yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 1963. Dan kemudian melalui PP Nomor 25 Tahun 1981 berubah menjadi PT Taspen.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut

Sedarmayanti (2018: 173) adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan pegawai
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi pegawai
- 4) Produktivitas kerja pegawai
- 5) Pemerintah dengan kebijakan
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan pegawai
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 93), indikator kompensasi yaitu:

- 1) Konsumsi/makan merupakan konsumsi untuk kebutuhan makan dan lauk pauk karyawan.
- 2) Transportasi merupakan tunjangan untuk memperlancar karyawan datang ke kantor.
- 3) Perumahan adalah bantuan perusahaan untuk karyawan demi memperoleh hunian yang layak ditempati..
- 4) Kesehatan adalah bentuk tunjangan untuk melindungi karyawan dari sakit.
- 5) Tunjangan jabatan yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki jabatan tertentu.
- 6) Tunjangan prestasi diberikan kepada karyawan yang memperoleh penghargaan dalam bidang tertentu.
- 7) Bonus adalah penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang kinerjanya dianggap baik.
- 8) Insentif adalah bentuk dorongan agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.
- 9) Lembur adalah tunjangan yang diberikan ketika karyawan harus bekerja di luar jam kantor.

10) Tunjangan hari raya yaitu salah satu tunjangan yang diberikan untuk memperingati hari besar keagamaan

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, jujur dan disiplin diri guna mencapai prestasi kerja yang setinggi-tingginya, motivasi dan kenikmatan yang mendalam atas pekerjaan yang dilakukan. Memahami perilaku individu, mengapa orang ingin bekerja dan bagaimana kepuasan mereka, memudahkan manajer untuk memotivasi bawahan mereka. (Basri dan Rauf, 2021: 106).

Menurut Kaswan (2017:189), “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan moral yang tinggi, bahkan ada yang mendefinisikan secara bebas, moral kerja yg tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi. Dibawah kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Semangat kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan produktifitas yang tinggi, hal ini hanya merupakan suatu pengaruh bagi produktivitas secara keseluruhan.

semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Ditambahkan pula bahwa turunnya semangat dan kegairahan kerja itu banyak sebab, misalnya: upah yang terlalu rendah, ketidak cocokannya dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut maka perusahaan harus dapat menemukan penyebabnya dari turunnya semangat dan kegairahan kerja tersebut. Pada prinsipnya turunnya semangat dan kegairahan kerja disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan.

Sumber ketidakpuasan dapat bersifat material dan non material. Yang bersifat material misalnya rendah upah yang diterima, fasilitas yang minim dan lain-lain. Sedangkan yang bersifat non material misalnya penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk partisipasi dan lain-lain.

Berikut beberapa pendapat ahli tentang pengertian dari pada semangat kerja sebagai berikut:

1. Moekijat (dalam Agustini 2019: 75), bahwa semangat kerja adalah kemauan sekelompok orang yang bekerja keras dan bersatu untuk bekerja menuju tujuan bersama.
2. Bagi Nitisebito (dalam Agustini 2019: 75), semangat kerja adalah tentang memotivasi orang untuk bekerja dan mengharapkan pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik.
3. Alfred R. Latin dan J.E. Lavine (dalam Agustini 2019: 75), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu yang bekerja dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap aktivitasnya.
4. Paul M. Mutinsky (dalam Agustini 2019: 75), juga mengemukakan bahwa semangat kerja adalah rasa bekerja seseorang untuk mencapai hasil yang lebih banyak dan lebih baik.
5. M. As'ad (dalam Agustini 2019: 75), juga menjelaskan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka.

2.2.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 97), Ada beberapa aspek yang menunjukkan bahwa seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

1. Kegairahan.

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Jucius yang lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah yang seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada yang mereka dapat.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan.

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menurut Maier menunjukkan bahwa seseorang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa pekerjaan bukan hanya menghasilkan uang saja melainkan sesuatu yang penting dalam hidupnya.

4. Semangat kelompok.

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan maka akan saling kerja sama, tolong menolong dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk kerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.2.3 Gejala Turunnya Semangat Kerja

1. Tingkat absensinya yang tinggi. untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.

2. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bila mana semangat dan kegairahan kerja turun sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan

kerja perusahaan. Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah dan lain-lain.

3. Tingkat berpindah buruh yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan karena ketidak tenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalanya perusahaan tersebut.

4. Tuntutan yang seringkali terjadi. Tuntutan sebenarnya perwujudan dari ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

5. Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. hal ini disebabkan pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan dengan kegelisahan para karyawan.

2.2.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu meningkatkan semangat kerja para karyawannya semaksimal mungkin, dan batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 100), dapat ditempuh dengan cara:

1. Gaji cukup. Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.
3. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing ketidaktepatan menempatkan para karyawan akan menyebabkan jalanya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
4. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju. Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas. Kesetiaan atau loyalitas karyawan pada perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat dan gairah kerja. Adapun caranya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut serta dalam pembelian saham perusahaan yang bersangkutan dan lain sebagainya.
6. Harga diri perlu mendapatkan perhatian. Pemimpin perusahaan harus dapat menghargai diri karyawannya bila mereka ingin dihargai. Orang akan lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah akan tetapi dihargai daripada gaji yang tinggi tetapi perusahaan tersebut merendahkan mereka.
7. Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksana pada perusahaan. Apabila pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.
8. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.
9. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai. Memberikan suasana santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan tiap hari.

2.2.5 Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator dalam pengukuran semangat kerja menurut Hasibuan (dalam jurnal Basri & Rauf, 2021: 106), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a) **Keinginan**

Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b) Ke Sungguhan.

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

c) Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan ketenangan sesuai dengan kebutuhannya.

d) Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.3 Penelitian terdahulu

a. Zulkarnen Mora, Muhammad Rizqi Zati & Sova Musdalifa (2019), dengan judul Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Langsa baik secara parsial maupun simultan.

b. Nauroh Nashifah Mahmudah (2020), dengan judul Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari analisis berbagai penelitian dan kajian teori yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c. P. Rika , N. M. Suci (2022), dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Winih Adi. Berdasarkan pengaruh uji statistik dan hipotesis serta dialog yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

1. kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja di CV Winih Adi,
2. kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada CV Winih Adi,
3. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi,
4. motivasi kerja berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan pada CV Winih Adi.

2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2018: 110), hipotesis merupakan suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang penelitian, sampai permasalahan tersebut terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. dari pengertian di atas dapat dirumuskan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Caritas Market di Kota Gunungsitoli

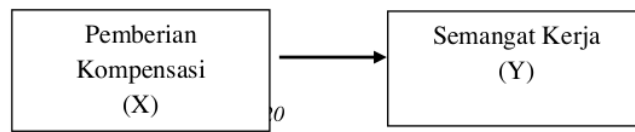
H0: Tidak ada Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli

2.5 Kerangka Berpikir

Dan untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian pada Caritas Market di Kota Gunungsitoli.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Jenis penelitian menurut Syofian Siregar (2017: 7) adalah:

1. Jenis kualitatif (data berbentuk kalimat) merupakan upaya peneliti dalam mengumpulkan data berdasarkan pada latar alamiah. Hal ini dikarenakan penelitiannya juga ilmiah sehingga dapat dipertanggungjawabkan dengan benar.
 2. Jenis kuantitatif (data berbentuk angka) merupakan Suatu studi yang mengumpulkan data statistik untuk perhitungan dan interpretasi, yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, bagan, tabel, dan uji hipotesis
 3. Gabungan (bentuk kalimat dan angka) merupakan Tahapan pengumpulan data dan analisis data.dengan menggunakan dua metode yaitu gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif atau sebaliknya. Kedua metode ini digunakan untuk menyelesaikan pertanyaan survei.
- Berdasarkan pendapat diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena dalam pengelolaan datanya akan menggunakan data dalam bentuk angka-angka

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel adalah atribut kelompok orang atau objek penelitian yang mempunyai hubungan variasi antara satu dengan yang lainnya dalam suatu kelompok tersebut.

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Dengan indikator:
 - a. Konsumsi/makan,.
 - b. Transportasi.
 - c. Perumahan.
 - d. Kesehatan.
 - e. Tunjangan jabatan.
 - f. Tunjangan prestasi.
 - g. Bonus.
 - h. Insentif.
 - i. Lembur.
 - j. Tunjangan hari raya.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah semangat kerja. Dengan indikator:
 - a. Keinginan.
 - b. Kesungguhan.
 - c. Kesenangan.
 - d. Kepuasan.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian ini penulis menjabarkan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut pendapat Kurniawan (dalam Sudaryono 2017: 166), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam hal ini populasinya adalah seluruh karyawan pada Caritas Market di Kota Gunungsitoli yang berjumlah 25 orang.

3.5.2 Sampel

Mengambil sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Arikunto (2018: 160), mengatakan bahwa jika jumlah kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% tergantung dari kemampuan peneliti, sempit luasnya wilayah pengamatan dan besar kecilnya resiko ditanggung oleh peneliti. Oleh karena populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak dan kurang dari 100 maka mengingat tenaga, biaya, serta waktu dalam penelitian ini, penulis mengambil jumlah semua populasi sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak sebanyak 25 orang.

3.6 Data dan Teknik Pengumpulan Data

2.3.1 Jenis data

Dalam penelitian kuantitatif, data dapat diperoleh dari sumber data primer maupun data sekunder menurut Sugiyono (2018: 456):

- a. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Contohnya adalah data yang akan dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan angket atau kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Contohnya adalah misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka peneliti menggunakan jenis data primer dalam penelitian ini.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan:

a. Pengamatan (*observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data yang melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.

b. Teknis Angket (*quisioner*)

Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis terhadap responden, untuk dijawab berdasarkan opsi pilihan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, angket akan diedarkan kepada seluruh responden, yang terdiri dari empat opsi alternatif jawaban, dimana tiap opsi tersebut mempunyai bobot sebagai berikut :

Opsi A sangat setuju diberi skor = 4

Opsi B setuju diberi skor = 3

Opsi C tidak setuju diberi skor = 2

Opsi D sangat tidak setuju diberi skor = 1

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

a. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan usaha untuk memperoleh apakah angket yang diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya.

b. Pengolahan Angket

Angket yang telah didarkan kepada responden memiliki 4 option atau kemungkinan jawaban. Keempat option jawaban itu mempunyai bobot sebagai berikut:

- a) Yang memilih alternatif A bobotnya 4
- b) Yang memilih alternatif B bobotnya 3
- c) Yang memilih alternatif C bobotnya 2
- d) Yang memilih alternatif D bobotnya 1

3.7.1 Uji Validitas Butir Soal

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Dengan menggunakan *Product Moment*, sebagai berikut (Arikunto, 2018: 213):

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

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor butir angket
- Y = Skor total angket

Menurut Arikunto (2018: 115), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat probabilitas (p) < 0,05 maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%.

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga r *product moment*, dengan kepercayaan 95 %. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ harga kritik dari r *Product Moment*, maka item tersebut disebut valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2} \cdot 1/2}{(1 + r^{1/2} \cdot 1/2)}$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

$r^{1/2} \cdot 1/2$ = Indeks atau dua belahan instrument

3.7.3 Uji Koefisien Korelasi

Dengan menggunakan *Product Moment*, sebagai berikut Arikunto (2018: 213):

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

Kemudian dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2} \cdot 1/2}{(1 + r^{1/2} \cdot 1/2)}$$

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Syofian Siregar (2017: 251), dijabarkan sebagai berikut :

0,00-0,199	tingkat hubungan sangat lemah
0,20-0,399	tingkat hubungan lemah
0,40-0,599	tingkat hubungan cukup
0,60-0,799	tingkat hubungan kuat
0,80-1,00	tingkat hubungan sangat kuat

3.7.4 Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y maka dihitung dengan menggunakan rumus determinan dengan formulasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.7.5 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Rumus regresi linear sederhana adalah (Syofian, 2017: 284) yaitu:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel semangat kerja (terikat)

a dan b = Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

X = Variabel pemberian kompensasi (bebas)

Untuk nilai b:

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Untuk nilai a:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik dengan rumus uji t sebagai berikut:

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

Dengan dk = n-2

Keterangan :

t = hitung

r = simbol angka korelasi *product moment*

dk = derajat kebebasan

n = besar sampel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA

4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan seluruh karyawan pada Caritas Market di Kota Gunungsitoli yang berjumlah 25 orang. Temuan penelitian peneliti akan dideskripsikan sebagai berikut:

4.1.1 Verifikasi Data

Verifikasi data adalah usaha untuk mengetahui apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Setelah menyebarkan angket kepada 25 responden, langkah selanjutnya adalah mengadakan verifikasi data angket tersebut untuk mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat. Dan berdasarkan hasil verifikasi data, semua angket tersebut kembali ketangan peneliti dalam keadaan utuh dan telah diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Maka angket yang telah diterima oleh peneliti akan diolah sebagai bahan analisa.

4.1.2 Karakteristik Responden

Sesuai dengan penjelasan pada bab sebelumnya, bahwa yang menjadi sampel sekaligus sebagai responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Caritas Market di

Kota Gunungsitoli yang berjumlah 25 orang. Maka oleh karena itu, peneliti dapat menguraikan gambaran responden penelitian, akan peneliti uraikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan umur sebagai berikut:

Tabel 4.1
Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	18 Orang	72%
2.	Perempuan	7 Orang	28%
Total		25 orang	100%

Sumber: Data dan diolah peneliti (2022)

Tabel 4.2
Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	22 Orang	88%
2.	SMP	3 orang	12%
Total		25 orang	100%

Sumber: Data dan diolah peneliti (2022)

Tabel 4.3
Daftar Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	20-29 tahun	20 Orang	80%
2.	30-39 tahun	4 Orang	16%
3	40 tahun keatas	1 Orang	4%
Total		25 orang	100%

Sumber: Data dan diolah peneliti (2022)

4.1.3 Pengolahan Angket

Angket telah dibagikan secara tertutup kepada setiap responden, yang terdiri dari empat opsi alternatif jawaban, dimana tiap keempat opsi tersebut mempunyai bobot sebagai berikut:

Opsi A diberi skor = 4

Opsi B diberi skor = 3

Opsi C diberi skor = 2

Opsi D diberi skor = 1

1) Pengolahan Angket Pemberian Kompensasi (X)

Jumlah butir soal angket pada variabel X adalah sebanyak 10 soal yaitu 1 sampai 10

item, maka diperoleh skor sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Angket Variabel X

No. Resp	Nomor Item Pertanyaan										Skor	Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	34	85
2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	32	80
3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	34	85
4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	31	77,5
5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	34	85
6	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	17	42,5
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	70
8	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	25	62,5
9	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	35	87,5
10	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	30	75
11	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	34	85
12	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	31	77,5
13	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	18	45
14	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	31	77,5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	95
16	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	17	42,5
17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	70
18	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25	62,5
19	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	35	87,5
20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	29	72,5

21	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	31	77,5
22	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	18	45
23	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25	62,5
24	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	34	85
25	4	3	3	2	3	2	1	2	3	1	24	60

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

2) Pengolahan Angket Semangat Kerja Karyawan (Y)

Jumlah butir soal pada angket variabel Y adalah sebanyak 10 soal yaitu item 11 sampai 20, maka diperoleh skor sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Angket Variabel Y

No. Resp	Nomor Item Pertanyaan										Skor	Nilai
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	95
2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	36	90
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37	92,5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37	92,5
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37	92,5
6	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37	92,5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75
9	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37	92,5
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	95
11	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	34	85
12	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	31	77,5
13	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	20	50
14	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	31	77,5
15	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37	92,5
16	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	23	57,5
17	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	34	85
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	95
19	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	35	87,5

20	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36	90
21	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	35	87,5
22	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	18	45
23	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25	62,5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100
25	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	35	87,5

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

3) Uji Validitas Butir Soal

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada harga kritik *product moment*, dengan kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} >$ harga titik dari r *Product Moment*, maka item soal tersebut dinyatakan valid. Diketahui bahwa jumlah responden adalah 25 orang, maka uji validitas butir soal sebagai berikut:

VARIABEL X

Tabel 4.6
Uji Validitas Angket X Nomor 1

No. Resp	Soal 1 (X)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	4	34	16	1156	136
2	4	32	16	1024	128
3	4	34	16	1156	136
4	3	31	9	961	93
5	4	34	16	1156	136
6	1	17	1	289	17
7	3	28	9	784	84
8	2	25	4	625	50
9	4	35	16	1225	140
10	2	30	4	900	60
11	4	34	16	1156	136
12	4	31	16	961	124
13	3	18	9	324	54
14	3	31	9	961	93
15	4	38	16	1444	152

16	1	17	1	289	17
17	3	28	9	784	84
18	2	25	4	625	50
19	4	35	16	1225	140
20	2	29	4	841	58
21	3	31	9	961	93
22	3	18	9	324	54
23	2	25	4	625	50
24	4	34	16	1156	136
25	4	24	16	576	96
Σ	77	718	261	21528	2317

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

$$\begin{aligned}
 N &= 25 & \Sigma X &= 77 & \Sigma Y &= 718 \\
 \Sigma X^2 &= 261 & \Sigma y^2 &= 21528 & \Sigma XY &= 2317
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \\
 &= \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\}\{(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}} \\
 &= \frac{(25) \times \frac{(2317)}{77} \times \frac{(718)}{77}}{\sqrt{\{(25) \times (261) - \frac{(77)^2}{2}\}\{(25) \times (21528) - (718)^2\}}} \\
 &= \frac{57925}{\sqrt{\{6525 - 5929\}\{538200 - 515524\}}} \\
 &= \frac{2639}{\sqrt{\{596\}\{22676\}}} \\
 &= \frac{2639}{\sqrt{13514896}} \\
 &= \frac{2639}{3676,261} \\
 &= \mathbf{0,718 \text{ (valid)}}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh 0,718 untuk $N = 25$, pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,396$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 dengan $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,718 > 0,396$ dinyatakan valid. Kemudian untuk membuktikan valid tidak valid item soal nomor 2 sampai item nomor 10, maka perhitungan sesuai dengan prosedur pada item tersebut pada nomor 1. Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Validitas
Nomor 1 Sampai Dengan 10 Variabel

Nomor Item	$\sum x$	$\sum y$	$\sum x^2$	$\sum y^2$	$\sum xy$	r_h	r_t	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	77	718	261	21528	2317	0,718	0,396	Valid
2	68	718	204	21528	2058	0,799	0,396	Valid
3	77	718	257	21528	2331	0,891	0,396	Valid
4	67	718	203	21528	2012	0,602	0,396	Valid
5	78	718	264	21528	2352	0,817	0,396	Valid
6	70	718	214	21528	2085	0,584	0,396	Valid
7	70	718	216	21528	2091	0,598	0,396	Valid
8	70	718	214	21528	2097	0,678	0,396	Valid
9	71	718	211	21528	2092	0,574	0,396	Valid
10	70	718	212	21528	2093	0,686	0,396	Valid

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Dari hasil perhitungan validitas angket diatas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan valid.

VARIABEL Y

Tabel 4.8
Uji Validitas Angket Y Nomor 11

No. Resp	Soal 11 (X)	Skor (Y)	X^2	Y^2	XY
1	4	38	16	1444	152

2	4	36	16	1296	144
3	4	37	16	1369	148
4	4	37	16	1369	148
5	4	37	16	1369	148
6	4	37	16	1369	148
7	4	40	16	1600	160
8	3	30	9	900	90
9	4	37	16	1369	148
10	4	38	16	1444	152
11	4	34	16	1156	136
12	4	31	16	961	124
13	3	20	9	400	60
14	3	31	9	961	93
15	3	37	9	1369	111
16	2	23	4	529	46
17	4	34	16	1156	136
18	4	38	16	1444	152
19	4	35	16	1225	140
20	3	36	9	1296	108
21	3	35	9	1225	105
22	3	18	9	324	54
23	2	25	4	625	50
24	4	40	16	1600	160
25	4	35	16	1225	140
Σ	89	839	327	29025	3053

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

$$N = 25 \quad \Sigma X = 89 \quad \Sigma Y = 839$$

$$\Sigma X^2 = 327 \quad \Sigma y^2 = 29025 \quad \Sigma XY = 3053$$

$$r_{xy} =$$

$$= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

$$= \frac{(25) \times (3053) - (89) \times (839)}{\sqrt{\{(25) \times (327) - (89)^2\} \{(25) \times (29025) - (839)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{76325}{\sqrt{\{8175\} \{725625\} - 7921 \cdot 74671}} \\
&= \frac{1654}{\sqrt{\{254\} \{21704\}}} \\
&= \frac{1654}{\sqrt{5512816}} \\
&= \frac{1654}{2347,939} \\
&= \mathbf{0,704 \text{ (valid)}}
\end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 11 diperoleh 0,704 untuk $N = 25$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,396$ dengan mempedomani kriteria valid dan tidak valid, maka item nomor 11 dengan $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,704 > 0,396$, dinyatakan valid. Kemudian untuk membuktikan valid dan tidak valid item soal nomor 12 sampai item nomor 20, maka perhitungan sesuai dengan prosedur pada item tersebut pada nomor 11. Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
 Hasil perhitungan validitas
 Nomor 11 sampai dengan 20 variabel Y

Nomor Item	$\sum x$	$\sum y$	$\sum x^2$	$\sum y^2$	$\sum xy$	r_h	r_t	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	89	839	327	29025	3053	0,704	0,396	Valid
12	83	839	293	29025	2875	0,728	0,396	Valid
13	80	839	268	29025	2746	0,600	0,396	Valid
14	86	839	316	29025	2994	0,815	0,396	Valid
15	87	839	315	29025	2988	0,662	0,396	Valid
16	82	839	284	29025	2828	0,666	0,396	Valid

17	83	839	299	29025	2874	0,621	0,396	Valid
18	82	839	290	29025	2873	0,896	0,396	Valid
19	87	839	315	29025	3003	0,808	0,396	Valid
20	80	839	274	29025	2791	0,850	0,396	Valid

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Dari hasil perhitungan validitas angket diatas diperoleh bahwa item nomor 11 sampai dengan 20 variabel Y dinyatakan valid.

4) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap dan mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Hasil dari rumus korelasi *product moment* tersebut selanjutnya disubsitusikan ke dalam rumus *Spearman Brown* yakni:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2/2}}{1 + r^{1/2/2}}$$

a. Pengujian Reliabilitas Variabel X

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel X yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya peneliti akan melakukan uji reliabilitas untuk variabel X, untuk memudahkan penyajian, peneliti akan mendeskripsikan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X sebagai berikut:

Tabel 4.10
Angket untuk Item Ganjil

No. Res	Skor Item Tes No.					Skor Total
	1	3	5	7	9	

1	4	4	4	4	3	19
2	4	3	3	3	3	16
3	4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	3	17
5	4	4	4	4	3	19
6	1	2	1	3	2	9
7	3	3	2	3	3	14
8	2	2	3	3	3	13
9	4	4	4	3	3	18
10	2	3	3	2	4	14
11	4	4	4	4	3	19
12	4	3	3	4	3	17
13	3	1	3	1	2	10
14	3	4	4	2	4	17
15	4	4	4	4	2	18
16	1	2	1	2	2	8
17	3	3	2	2	3	13
18	2	2	3	2	2	11
19	4	4	4	2	4	18
20	2	3	3	3	3	14
21	3	3	3	3	3	15
22	3	2	2	2	2	11
23	2	2	3	3	2	12
24	4	4	4	3	3	18
25	4	3	3	1	3	14
Σ	77	77	78	70	71	373

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Tabel 4.11
Angket Untuk Item Genap

No. Res	Skor Item Tes No.					Skor Total
	2	4	6	8	10	
1	3	2	4	3	3	15
2	2	4	4	3	3	16
3	3	2	4	3	3	15
4	3	2	2	4	3	14
5	3	2	4	3	3	15

6	1	1	2	2	2	8
7	3	3	2	3	3	14
8	2	3	2	2	3	12
9	4	4	2	4	3	17
10	3	3	3	3	4	16
11	3	2	3	4	3	15
12	2	4	2	3	3	14
13	2	2	1	1	2	8
14	3	2	3	3	3	14
15	4	4	4	4	4	20
16	1	1	2	3	2	9
17	3	3	3	3	3	15
18	2	3	3	3	3	14
19	4	4	3	3	3	17
20	3	3	3	2	4	15
21	4	4	2	4	2	16
22	1	1	3	1	1	7
23	3	3	3	2	2	13
24	3	3	4	2	4	16
25	3	2	2	2	1	10
Σ	68	67	70	70	70	345

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Tabel 4.12
Persiapan Perhitungan Reliabilitas

No Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	19	15	361	225	285
2	16	16	256	256	256
3	19	15	361	225	285
4	17	14	289	196	238
5	19	15	361	225	285
6	9	8	81	64	72
7	14	14	196	196	196
8	13	12	169	144	156
9	18	17	324	289	306
10	14	16	196	256	224
11	19	15	361	225	285

12	17	14	289	196	238
13	10	8	100	64	80
14	17	14	289	196	238
15	18	20	324	400	360
16	8	9	64	81	72
17	13	15	169	225	195
18	11	14	121	196	154
19	18	17	324	289	306
20	14	15	196	225	210
21	15	16	225	256	240
22	11	7	121	49	77
23	12	13	144	169	156
24	18	16	324	256	288
25	14	10	196	100	140
Σ	373	345	5841	5003	5342

Sumber : Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X (pemberian kompensasi) yang dapat dilihat pada tabel tersebut diatas maka dapat dihitung nilai reliabilitas dengan data-data sebagai berikut:

$$\begin{array}{llll}
 N & = 25 & \Sigma X & = 373 & \Sigma Y & = 345 \\
 \Sigma X^2 & = 5841 & \Sigma Y^2 & = 5003 & \Sigma XY & = 5342
 \end{array}$$

Untuk menguji reliabilitas variabel X, hasil perolehan data-data pada tabel diatas maka dapat disubstitusikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(25) x (5342) - (373) x (345)}{\sqrt{\{(25) x (5841) - (373)^2\} \{(25) x (5003) - (345)^2\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{133550}{\sqrt{\{146025\} \{28685\} - \{139129\} \{125075\} - \{119025\}}} \\
&= \frac{4865}{\sqrt{\{6896\} \{6050\}}} \\
&= \frac{4865}{\sqrt{41720800}} \\
&= \frac{4865}{6459,164}
\end{aligned}$$

= 0,753 (valid)

Setelah melakukan perhitungan r_{xy} melalui rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil perhitungan atau r_{xy} sebesar 0,753 dengan demikian, langkah selanjutnya adalah nilai tersebut kemudian disubstitusikan lagi ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
r_{ii} &= \frac{2r^{1/2}}{(1+r^{1/2})} \\
r_{ii} &= \frac{2(0,753)}{(1+0,753)} \\
r_{ii} &= \frac{1,506}{1,753} \\
r_{ii} &= 0,859
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,859$. Oleh karena itu, dengan jumlah $n = 25$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,396. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,859 > 0,396$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel X dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan di atas untuk variabel X diperoleh nilai $r_{ii} = 0,859$ maka dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,80-1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel X berada pada kriteria tinggi sekali.

b. Pengujian Reabilitas Variabel Y

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel Y yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya peneliti akan melakukan uji reliabilitas, untuk variabel Y. Untuk memudahkan pengajian, peneliti akan mendeskripsikan pada tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y sebagaimana yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Angket untuk Item Ganjil

No. Res	Skor Item Tes No.					Skor Total
	11	13	15	17	19	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	3	4	18
3	4	3	3	4	4	18
4	4	3	4	4	3	18
5	4	3	4	4	4	19
6	4	3	4	4	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	3	3	3	3	3	15
9	4	3	3	4	3	17
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	4	3	19
12	4	3	3	4	3	17
13	3	3	3	1	2	12
14	3	4	4	2	4	17
15	3	3	4	4	4	18

16	2	2	2	3	3	12
17	4	2	4	1	4	15
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	2	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	4	4	4	3	18
22	3	2	2	2	2	11
23	2	2	3	3	2	12
24	4	4	4	4	4	20
25	4	3	2	4	4	17
Σ	89	80	87	83	87	426

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Tabel 4.14
Angket Untuk Item Genap

No. Res	Skor Item Tes No.					Skor Total
	12	14	16	18	20	
1	3	4	3	4	4	18
2	2	4	4	4	4	18
3	4	4	4	4	3	19
4	4	3	4	4	4	19
5	3	4	3	4	4	18
6	4	4	3	3	4	18
7	4	4	4	4	4	20
8	3	3	3	3	3	15
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	4	19
11	3	2	3	4	3	15
12	2	4	2	3	3	14
13	2	2	1	1	2	8
14	3	2	3	3	3	14
15	4	4	3	4	4	19
16	3	2	2	2	2	11
17	4	4	4	4	3	19
18	4	4	3	4	3	18
19	4	4	3	3	3	17
20	4	4	4	3	4	19

21	3	4	4	4	2	17
22	1	1	3	1	1	7
23	3	3	3	2	2	13
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	3	3	18
Σ	83	86	82	82	80	413

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Tabel 4.15
Persiapan Perhitungan Reliabilitas

No Res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	20	18	400	324	360
2	18	18	324	324	324
3	18	19	324	361	342
4	18	19	324	361	342
5	19	18	361	324	342
6	19	18	361	324	342
7	20	20	400	400	400
8	15	15	225	225	225
9	17	20	289	400	340
10	19	19	361	361	361
11	19	15	361	225	285
12	17	14	289	196	238
13	12	8	144	64	96
14	17	14	289	196	238
15	18	19	324	361	342
16	12	11	144	121	132
17	15	19	225	361	285
18	20	18	400	324	360
19	18	17	324	289	306
20	17	19	289	361	323
21	18	17	324	289	306
22	11	7	121	49	77
23	12	13	144	169	156
24	20	20	400	400	400
25	17	18	289	324	306
Σ	426	413	7436	7133	7228

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y (semangat kerja karyawan), maka dapat dilakukan perhitungan nilai reliabilitas dengan perolehan data-data sebagai berikut:

$$\begin{array}{rclclcl} N & = & 25 & \Sigma X & = & 426 & \Sigma Y & = & 413 \\ \Sigma X^2 & = & 7436 & \Sigma y^2 & = & 7133 & \Sigma XY & = & 7228 \end{array}$$

Untuk menguji reliabilitas variabel Y digunakan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}} \\ &= \frac{(25) x \frac{(7228) - 426 \cdot 413}{(25) x (7436) - 426^2}}{\sqrt{\{(25) x (7436) - 426^2\} \{(25) x (7133) - (413)^2\}}} \\ &= \frac{180700}{\sqrt{\{185900 - 181476\} \{178325 - 170569\}}} \\ &= \frac{4762}{\sqrt{\{4424\} \{7756\}}} \\ &= \frac{4762}{\sqrt{34312544}} \\ &= \frac{4762}{5857,691} \end{aligned}$$

= 0,813 (valid)

Setelah memperoleh hasil bahwa $r_{\frac{1}{2}}$ atau r_{xy} sebesar 0,813 maka langkah selanjutnya adalah dengan mendistribusikannya lagi ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2r/2.1/2}{(1+r/2.1/2)}$$

$$r_{ii} = \frac{2.(0,813)}{(1+0,813)}$$

$$r_{ii} = \frac{1,626}{1,813}$$

$$r_{ii} = 0,897$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,897$. Oleh karena itu, dengan $n = 25$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,396. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,897 > 0,396$, maka seluruh data angket item soal untuk variabel Y dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan di atas untuk variabel Y diperoleh nilai $r_{ii} = 0,789$ maka dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,60– 0,80 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel Y berada pada kriteria tinggi.

5) Mencari Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh korelasi antara variabel pemberian kompensasi (variabel X) dan semangat kerja karyawan (variabel Y). Persiapan perhitungan koefisien korelasi variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

Tabel 4.16

Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y

No. Responden	Skor (X)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	34	38	1156	1444	1292
2	32	36	1024	1296	1152
3	34	37	1156	1369	1258
4	31	37	961	1369	1147
5	34	37	1156	1369	1258
6	17	37	289	1369	629
7	28	40	784	1600	1120
8	25	30	625	900	750
9	35	37	1225	1369	1295
10	30	38	900	1444	1140
11	34	34	1156	1156	1156
12	31	31	961	961	961
13	18	20	324	400	360
14	31	31	961	961	961
15	38	37	1444	1369	1406
16	17	23	289	529	391
17	28	34	784	1156	952
18	25	38	625	1444	950
19	35	35	1225	1225	1225
20	29	36	841	1296	1044
21	31	35	961	1225	1085
22	18	18	324	324	324
23	25	25	625	625	625
24	34	40	1156	1600	1360
25	24	35	576	1225	840
Σ	718	839	21528	29025	24681

Sumber: Kuisisioner dan diolah peneliti (2022)

$$N = 25 \qquad \Sigma X = 718 \qquad \Sigma Y = 839$$

$$\Sigma X^2 = 21528 \quad \Sigma y^2 = 29025 \quad \Sigma XY = 24681$$

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

$$= \frac{(25) x (24681) - (718) x (839)}{\sqrt{\{(25) x (21528) - (718)^2\} \{(25) x (29025) - (839)^2\}}}$$

$$= \frac{617025}{\sqrt{\{538200 - 515524\} \{725625 - 703921\}}}$$

$$= \frac{14623}{\sqrt{\{22676\} \{21704\}}}$$

$$= \frac{14623}{\sqrt{492159904}}$$

$$= \frac{14623}{22184,677}$$

= 0,659 (valid)

Dari hasil perhitungan koefisien variabel X dan Variabel Y maka diperoleh $r_{xy} = 0,659$

yang dikonsultasikan pada table nilai kritik *r product moment* dimana nilai $N = 25$. Pada

taraf signifikan $\alpha = 5\%$, dengan nilai $r_{tabel} = 0,396$. Dapat disimpulkan bahwa nilai $r_{xy} >$

r_{tabel} atau $0,659 > 0,396$.

Langkah selanjutnya adalah dengan mensubtitusikan nilai r_{xy} tersebut kedalam rumus

Spearman Brown berikut:

$$r_{ii} = \frac{2.r/2.1/2}{(1 + r/2.1/2)}$$

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot (0,659)}{(1+0,659)}$$

$$r_{ii} = \frac{1,318}{1,659}$$

$$r_{ii} = 0,794$$

Dengan $N = 25$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,396$ maka diperoleh $r_{ii} > r_{tabel}$ atau $0,794 > 0,396$ dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 20 item adalah reliabel. Dengan demikian untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas antara variabel pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,794. Yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,60–0,80, hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat korelasi yang tinggi.

6) Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dihitung

dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,659)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,4343 \times 100\%$$

$$KD = 43,43\%$$

Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien determinan untuk korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 43,43%. Dengan kata lain, pemberian kompensasi mempunyai korelasi sebesar 43,43% terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan

persentase 56,57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.

Tabel 4.17
Tabel Perhitungan Regresi Linear Sederhana

No. Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	34	38	1156	1444	1292
2	32	36	1024	1296	1152
3	34	37	1156	1369	1258
4	31	37	961	1369	1147
5	34	37	1156	1369	1258
6	17	37	289	1369	629
7	28	40	784	1600	1120
8	25	30	625	900	750
9	35	37	1225	1369	1295
10	30	38	900	1444	1140
11	34	34	1156	1156	1156
12	31	31	961	961	961
13	18	20	324	400	360
14	31	31	961	961	961
15	38	37	1444	1369	1406
16	17	23	289	529	391
17	28	34	784	1156	952
18	25	38	625	1444	950
19	35	35	1225	1225	1225

20	29	36	841	1296	1044
21	31	35	961	1225	1085
22	18	18	324	324	324
23	25	25	625	625	625
24	34	40	1156	1600	1360
25	24	35	576	1225	840
Σ	718	839	21528	29025	24681

Sumber: Kuisisioner dan diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai-nilai berikut:

$$\begin{array}{llll}
 N & = 25 & \Sigma X & = 718 & \Sigma Y & = 839 \\
 \Sigma X^2 & = 21528 & \Sigma y^2 & = 29025 & \Sigma XY & = 24681
 \end{array}$$

Maka persamaan umum yang digunakan adalah:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel semangat kerja karyawan (terikat)

a dan b = Harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

X = Variabel pemberian kompensasi (bebas)

Untuk nilai b:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n. (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n. (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{(25) x (24681) - (718) x (839)}{(25) x (21528) - (718)^2} \\
 &= \frac{617025 - 602402}{538200 - 515524}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{14623}{22676}$$

$$= 0,645$$

Untuk nilai a:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$= \frac{(839) - (0,645) \times (718)}{25}$$

$$= \frac{839 - 463,110}{25}$$

$$= \frac{375,890}{25}$$

$$= 15,036$$

Maka:

$$Y = a + b \cdot X$$

$$Y = 15,036 + 0,645 (X)$$

4.3 Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis, maka dilakukan perhitungan dengan statistik uji t, angka koefisien korelasi di uji dengan menggunakan statistik t dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$t = \frac{(0,659)\sqrt{(25-2)}}{\sqrt{(1-(0,659)^2)}}$$

$$t = \frac{(0,659) \sqrt{23}}{\sqrt{(1 - 0,434)}}$$

$$t = \frac{(0,659) x (4,796)}{\sqrt{0,566}}$$

$$t = \frac{3,161}{0,752}$$

$$t = 4,203$$

Selanjutnya harga tabel dicari pada tabel distribusi responden pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 25 - 2$ yakni 23, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,203 > 2,069$, jadi terbukti bahwa hipotesis yang diterima adalah H_a , yaitu ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli.

4.4 Analisa Hasil Penelitian

Dengan menggunakan uji validitas angket, diketahui bahwa seluruh angket yang digunakan dalam pengumpulan data lapangan dinyatakan layak dan valid untuk digunakan. Dengan hasil sebagai berikut:

Nomor Item	$\sum x$	$\sum y$	$\sum x^2$	$\sum y^2$	$\sum xy$	r_h	r_t	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	77	718	261	21528	2317	0,718	0,396	Valid
2	68	718	204	21528	2058	0,799	0,396	Valid
3	77	718	257	21528	2331	0,891	0,396	Valid
4	67	718	203	21528	2012	0,602	0,396	Valid
5	78	718	264	21528	2352	0,817	0,396	Valid
6	70	718	214	21528	2085	0,584	0,396	Valid
7	70	718	216	21528	2091	0,598	0,396	Valid
8	70	718	214	21528	2097	0,678	0,396	Valid
9	71	718	211	21528	2092	0,574	0,396	Valid

10	70	718	212	21528	2093	0,686	0,396	Valid
11	89	839	327	29025	3053	0,704	0,396	Valid
12	83	839	293	29025	2875	0,728	0,396	Valid
13	80	839	268	29025	2746	0,600	0,396	Valid
14	86	839	316	29025	2994	0,815	0,396	Valid
15	87	839	315	29025	2988	0,662	0,396	Valid
16	82	839	284	29025	2828	0,666	0,396	Valid
17	83	839	299	29025	2874	0,621	0,396	Valid
18	82	839	290	29025	2873	0,896	0,396	Valid
19	87	839	315	29025	3003	0,808	0,396	Valid
20	80	839	274	29025	2791	0,850	0,396	Valid

Sumber: Kuesioner dan diolah peneliti (2022)

Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel X diperoleh nilai $r_{ii} = 0,859$ nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,80-1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel pemberian kompensasi (X) berada pada kriteria tinggi sekali.

Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel Y diperoleh nilai $r_{ii} = 0,897$ nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,80 – 1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel semangat kerja karyawan (Y), berada pada kriteria tinggi sekali.

Besarnya koefisien reliabilitas antara variabel pemberian kompensasi (X) dan semangat kerja karyawan (Y), diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,794 Yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,60–0,80. Hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y memiliki tingkat yang tinggi.

Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 15,036 + 0,645 (X)$.

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu pemberian kompensasi tidak ada, maka semangat kerja karyawan adalah sebesar 15,036.
- b. Koefisien regresi pemberian kompensasi (X) = 0,645 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi maka semangat kerja karyawan juga semakin meningkat. Jika pemberian kompensasi naik satu satuan maka semangat kerja karyawan juga akan naik sebesar 0,645 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil jawaban sementara dari uji hipotesis telah dibuktikan dengan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan statistik uji t dengan $dk = 25-2$ yakni 23 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,203 > 2,069$. Kenyataan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli, hal ini dapat dibuktikan dengan kontribusi variabel pemberian kompensasi sebagai variabel X memberikan kontribusi sebesar 43,43% terhadap variabel semangat kerja karyawan sebagai variabel Y. Presentasi ini diperoleh berdasarkan perhitungan koefisien determinan, dimana persentasi yang lainnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lainnya seperti karakter ristik kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kinerja, inovasi, inisiatif dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan koefisien determinan untuk korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 43,43%. Dengan kata lain, pemberian kompensasi mempunyai korelasi sebesar 43,43% terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan persentase 56,57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Pengaruh korelasi antara variable X dan Y yaitu: Dengan $N = 25$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,396$ maka diperoleh $r_{ii} > r_{tabel}$ atau $0,794 > 0,396$ dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 20 item adalah reliabel. Dengan demikian untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas antara variabel pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,794. Yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,60–0,80, hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat korelasi yang tinggi.
3. Dari hasil uji T diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,203 > 2,069$, hipotesis yang diterima adalah H_a yaitu pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli.

4. Besar pengaruh pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Caritas Market di Kota Gunungsitoli adalah 43,43%.

5.2 Saran

Dari penelitian diatas, maka peneliti sarankan beberapa hal yaitu:

1. Disarankan kepada pimpinan Caritas Market di Kota Gunungsitoli supaya dapat memenuhi pemberian kompensasi untuk karyawan sehingga semangat kerja karyawan tidak menurun.
2. Disarankan kepada karywan Caritas Market di Kota Gunungsitoli, untuk lebih meningkat gairah atau semangat kerja, supaya tidak merugikan perusahaan.
3. Bagi peneliti selajutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari refensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CARITAS MARKET DI KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

45%
SIMILARITY INDEX

45%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

33%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 www.researchgate.net 7%
Internet Source

2 repository.unpas.ac.id 4%
Internet Source

3 repository.umsu.ac.id 3%
Internet Source

4 pt.scribd.com 2%
Internet Source

5 Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2%
Student Paper

6 repository.usu.ac.id 2%
Internet Source

7 repository.usu.ac.id 2%
Internet Source

8 eprints.ums.ac.id 2%
Internet Source

eprints.iain-surakarta.ac.id

9	Internet Source	2%
10	repository.usd.ac.id Internet Source	2%
11	www.slideshare.net Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
13	repository.wiraraja.ac.id Internet Source	1%
14	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
15	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	1%
16	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	1%
17	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
18	docplayer.info Internet Source	1%
19	repository.uksw.edu Internet Source	1%
20	maker.ac.id Internet Source	1%

21	Elfira Toqwy, Edward Edward. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIAN KARYAWAN TRIBUN JAMBI (KOMPAS GRAMEDIA GRUP)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021 Publication	1 %
22	dspace.uii.ac.id Internet Source	1 %
23	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
24	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
25	id.123dok.com Internet Source	1 %
26	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	1 %
27	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
28	stiepembnas.ac.id Internet Source	1 %
29	www.digilib.unpas.ac.id Internet Source	1 %
30	repository.ub.ac.id	

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CARITAS MARKET DI KOTA GUNUNGSITOLI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/2

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63
