



SKRIPSI

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.GANDA BUANINDO”

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH :

EGI WIDARMA

NPM : 185210435

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Egi Widarma
PM : 185210435
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Kamar Zaman, SE., MM.

DEKAN

KETUA PRODI

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH AHSIP MILIK



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

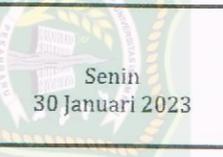
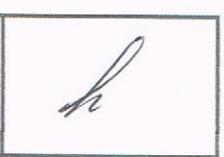
F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2022/2023

NPM : 1852 10435
 Nama Mahasiswa : EGI WIDARMA
 Dosen Pembimbing : Kamar Zaman SE., MM 2.
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO"
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : "THE EFFECT OF GIVING FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE SPIRIT AT PT. GANDA BUANINDO"

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Selasa 10 Maret 2022	Pengajuan judul ke pembimbing	Konsultasi judul	
2	Rabu 12 April 2022	Pengajuan judul ke pembimbing	Revisi	
3	Selasa 14 Maret 2022	Pengajuan judul ke pembimbing	ACC judul	
4	Rabu 23 Maret 2022	Diskusi ke pembimbing tentang penulisan isi di dalam proposal	Revisi	
5	Rabu 22 Juni 2022	Pembimbing memberikan ACC SEMINAR PROPOSAL	LANJUT DAFTAR SEMINAR PROPOSAL	
6	Rabu 24 Agustus 2022	Ujian seminar proposal	Revisi dan saran dari Pembimbing, penguji 1 dan penguji 2	
7	Senin 16 September 2022	Penguji 1 memberikan ACC Revisi Seminar Proposal	Menggumpulkan revisi setelah seminar proposal ke penguji 1	
8	Senin 23 September 2022	Penguji 2 memberikan ACC Revisi Seminar Proposal	Menggumpulkan revisi setelah seminar proposal ke penguji 2	
9	Senin 30 November 2022	Pembimbing memberikan ACC KUISIONER	Melanjutkan menyebarkan kuisisioner	
10	Jumat 15 Desember 2022	Diskusi ke pembimbing tentang penulisan isi di dalam skripsi	Revisi	
11	Senin 23 Januari 2022	Pembimbing memberikan ACC SEMINAR HASIL	LANJUT DAFTAR SEMINAR HASIL	

12	 Senin 30 Januari 2023	UJIAN SEMINAR HASIL (SIDANG SKRIPSI)	UJIAN SEMINAR HASIL (SIDANG SKRIPSI)	
----	--	---	---	---

Pekanbaru, 25 Februari 2023
Wakil Dekan I



MTG1MJEWJMJUY

(Dina Hidayat, S.E., M.Si., Ak., CA)

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 TAKAKAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28294
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 158/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 30 Januari 2023, Maka pada Hari 30 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|--|
| 1. Nama | : Egi Widarma |
| 2. NPM | : 185210435 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO |
| 5. Tanggal Ujian | : 30 Januari 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 1 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 81.33 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprosdi Manajemen

Dosen Penguji

1. Kamar Zaman, SE., MM,
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
3. Deswarta, SE., MM.

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 30 Januari 2023

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Suardani, SE., MM., C.R.B.C.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 158/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/III/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Egi Widarna
 NPM : 185210435
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Deswarta, SE., MM.	Penata Muda Tk. 1, C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 30 Januari 2023
 Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 682/Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-07-05 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Egi Widarma
N P M : 185210435
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMNGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 05 Juli 2022



Dekan, Eya Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674691 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Egi Widarma
 NPM : 185210435
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO
 Hari/Tanggal Seminar : 30 Januari 2023
 Tempat : Ruang 1
 Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		
2.	Deswarta, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 82.00)

Mengetahui
 An. Dekan

Pekanbaru, 30 Januari 2023
 Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 Wakil Dekan I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Egi Widarma
 NPM : 185210435
 Judul Proposal : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMNGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO
 Penguji : 1. Yusrawati, SE., M.Si.
 2. Desmawati, SE., M.Si.
 Hari/Tanggal Seminar : 10 Januari 2023
 Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
 Judul : Disetujui
 Permasalahan : Jelas
 Tujuan Penelitian : Jelas
 Hipotesa : Sesuai
 Variabel yang diteliti : Jelas
 Alat yang dipakai : Sesuai
 Populasi dan sampel : Jelas
 Cara pengambilan sampel : Sesuai
 Sumber data : Jelas
 Cara memperoleh data : Jelas
 Teknik Pengolahan data : Jelas
 Daftar kepustakaan : Cukup
 Teknik penyusunan laporan : Jelas
 Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali
 Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Ketua	
2.	Yusrawati, SE., M.Si.	Anggota	
3.	Desmawati, SE., M.Si.	Anggota	



Mendatarui
 dan Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 10 Januari 2023
 Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMANINGRAT



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email: Info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Egi Widarma
NPM : 185210435
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM UMKM
Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM.

Pekanbaru, 10 Maret 2022

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 26 Desember 2022

Nomor : 1164/E-UIR/27-Fekon/2022
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**
Kepada Yth. : Pimpinan PT. Ganda Buanindo, Kabupaten Kampar
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Egi Widarma
NPM : 185210435
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO "

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.
NPK. 93 1202 204

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : EGI WIDARMA
NPM : 185210435
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 17% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 16 November 2023

Yang memberikan pernyataan



Egi Widarma

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO

OLEH :

EGI WIDARMA

185210435

Penelitian ini dilakukan di PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Financial Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Ganda Buanindo. Kemudian sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dan dijadikan sebagai responden, dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 2.3.

Dari hasil Uji Regresi Linier Sederhana diperoleh persamaan $Y = 7,512 + 0,467X + 2,392s$. Dan hasil pengujian korelasi (r) besarnya koefisien korelasi Sebesar 0,727 atau 72,7%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi financial dan semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo.

Nilai R^2 0,529 yang artinya 52,9% dari kompensasi financial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh sebab sebab yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi Financial, Semangat Kerja*

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

ABTRACK

THE EFFECT OF GIVING FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK SPIRIT AT PT. GANDA BUANINDO

BY :

EGL WIDARMA

185210435

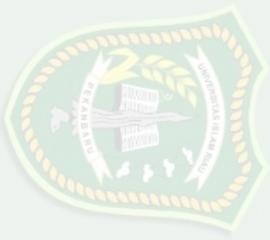
This research was conducted at PT Ganda Buanindo (GBI) District Kampar Left, Kampar Regency. This study aims to determine the effect of providing financial compensation on employee morale at PT Ganda Buanindo. Then the sample in this study numbered 42 people and was used as a respondent, in this study using quantitative descriptive analysis using the SPSS version 2.3 program.

From the results of the Simple Linear Regression Test, the equation $Y = 7.512 + 0.467X + 2.392$ is obtained. And the results of the co-correlation test (r) have a correlation coefficient of 0.727 or 72.7%. This value indicates a strong relationship between financial compensation variables and employee morale at PT Ganda Buanindo.

The R^2 value is 0.529 which means 52.9% and financial compensation has an effect on employee morale at PT Ganda Buanindo while the remaining 47.1% is influenced by other reasons not discussed in this study.

keywords: Financial Compensation, Work enthusiasm

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



KATA PENGANTAR

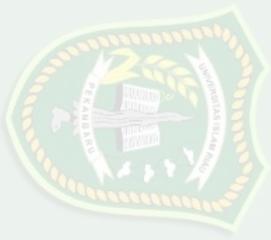
dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Financial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Ganda Buanindo”** adapun tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna maka penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penelitian skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini banyak melibatkan pihak baik secara langsung maupun tidak langsung dan moril maupun materil, oleh karenanya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,MCL., selaku Rektor Universitas IslamRiau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua program studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

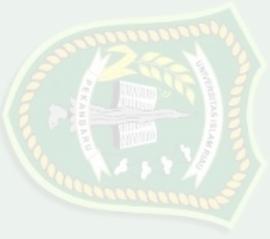
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU





4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran bersedia membimbing penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Dosen Penguji 1 dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku Dosen Penguji II yang senantiasa dalam menguji dan mengarahkan penulisan skripsi ini menjadi bermutu dan berkualitas.
6. Bapak dan ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi & Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
7. Terutama dan yang paling utama penulis ucapkan terima kasih yang tiada batasnya penulis Teruntuk keluarga terutama ayahanda Zamilin dan ibunda tercinta ibu Siti Fatimah yang sudah menyemangati dan mendoakan saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada para sahabat saya Sahat Rezki Ujung, SE., Risnal Rinanda, SE., M.Fuadi, SE., M.Liga Permadi, SE., Eblon Deo Situmpul, SE., Fitri Rahmayanti, SE., Darma Yusca, SE., Nur Syamsiah, SE., Wike Aplilia Rosita, SE., yang telah menemani dan membantu penulis dalam suka maupun duka, serta memberikan motivasi dan semangat. Dan terimakasih juga kepada teman-teman kelas F yang telah banyak membantu dan memberi dukungan kepada

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



penulis dan sama sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik demi mendapatkan gelas Sarjana Ekonomi.

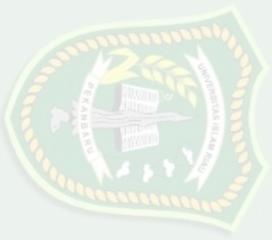


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Akhirnya kepada semua yang telah memberikan dorongan, semangat dan bantuannya kepada penulis, penulis mengucapkan terimakasih banyak. Semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua terutama bagi penulis sendiri. Amin yaa Robbal Allamin.....



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

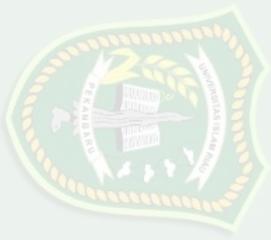
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat penelitian.....	7
1.4 SISTEMATIKA PENELITIAN.....	7
BAB II	9
TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1 Pengetian kompensasi	9
2.2 Kompensasi financial	10
2.2.1 Fungsi Kompensasi financial	10
2.3 Jenis – Jenis Kompensasi financial	11
2.3.1 Kompensasi Financial Langsung	11
2.3.2 Kompensasi financial langsung diantaranya.....	12
2.3.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	13
2.4 Kompensasi Financial tidak langsung	13
2.4.1 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi financial	14
2.4.2 Sistem Kompensasi financial	15





2.4.3	Faktor yang mempengaruhi Kompensasi financial.....	17
2.4.4	Indikator kompensasi financial	18
2.5	Definisi Employee Morale (Semangat Kerja)	19
2.5.1	Pengertian semangat kerja.....	19
2.5.2	Pentingnya Semangat Kerja	21
2.5.3	Indikator Semangat Kerja	22
2.5.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	26
2.5.5	Pandangan islam tentang semangat kerja.....	28
2.6	KERANGKA BERFIKR	31
2.7	Hipotesis	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN	33
3.1	Lokasi Penelitian	33
3.2	Populasi	33
3.3	Sampel	33
3.4	Operasional Variabel Penelitian	34
3.5	Jenis sumber data	35
3.6	Teknik Pengumpulan Data	37
3.7	Teknik Analisis Data	37
3.7.1	Uji Validitas Data.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	38
3.7.3	Koefisien Determinasi (R^2)	41
BAB IV	42
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	42
4.1	Sejarah singkat perusahaan	42
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	43
4.3	Struktur Organisasi.....	43
4.4	Aktifitas Perusahaan	47



BAB V..... 51

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51

5.1 Identitas Responden 51

5.1.1 Tingkat Umur Responden 51

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden..... 52

5.1.3 Masa Kerja Karyawan..... 53

5.1.4 Jenis Kelamin Karyawan..... 54

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas..... 55

5.2.1 Uji Validitas 55

5.2.2 Uji Reliabilitas 57

5.3 Analisis deskriptif hasil penelitian 58

5.3.1 Analisis variabel Kompensasi finansial 58

5.3.2 Analisis variabel semangat kerja..... 73

5.4 Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Analisis Regresi Sederhana 85

5.5 Uji Hipotesis 88

5.6 Pembahasan 89

BAB VI 91

PENUTUP..... 91

6.1 Kesimpulan 91

6.2 Saran-saran 92

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN..... 95

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

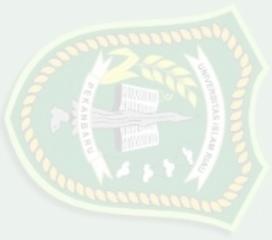
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

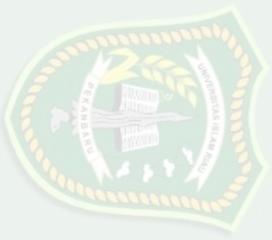
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Jumlah Karyawan pada PT. Ganda Buanindo Desan Lipatkain Selatan Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	3
Tabel 2 - Kompensasi yang Diterima Karyawan PT. Ganda Buanindo.....	3
Tabel 3 - Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4 - Sampel	34
Tabel 5 - Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 6 - Jumlah Karyawan	52
Tabel 7 - Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Ganda Buanindo	53
Tabel 8 - Masa Kerja Karyawan	54
Tabel 9 - Jenis kelamin Karyawan pada PT. Ganda Buanindo.....	54
Tabel 10 - Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner.....	56
Tabel 11 - Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Semangat Kerja	57
Tabel 12 - Reabilitas	58
Tabel 13 - Tanggapan Responden Mengenai Gaji PT. Ganda Buanindo	60
Tabel 14 - Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan selalu tepat waktu pada pt. Ganda Buanindo	61
Tabel 15 - Tanggapan responden mengenai bonus yang di berikan sebanding dengan kerja yang di hasilkan pada PT. Ganda Buanindo.....	62
Tabel 16 - Tanggapan responden mengenai bonius yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Ganda Buanindo.....	64
Tabel 17 - Tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan karyawan PT. Ganda Buanindo.....	65
Tabel 18 - Tanggapan Responden Mengenai Insentif Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Target Kerja Karyawan PT. Ganda Buanindo.....	66



Tabel 19 - Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mengikut Sertakan Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo.....	67
Tabel 20 - Tanggapan Responden Mengenai Memberi Asuransi Ketenagakerjaan Sehingga Keselamatan Karyawan Terjamin Pada PT. Ganda Buanindo.....	69
Tabel 21 - Tanggapan Responden Mengenai Memberi Fasilitas Kerja Bagi Karyawan	70
Tabel 22 - Rekapitulasi Hasil Responden Mengenai Variabel Kompensasi Financial.....	71
Tabel 23 - Tanggapan Responden Mengenai Berkomunikasi Baik Antara Sesama Karyawan Dan Atasan.....	75
Tabel 24 - Tanggapan Responden Mengenai Berinteraksi Baik Sesama Rekan Kerja Pada PT. Ganda Buanindo	76
Tabel 25 - Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Karena Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Sampai Saat Ini Pada PT. Ganda Buanindo	78
Tabel 26 - Tanggapan responden mengenai saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya pada PT. Ganda Buanindo	79
Tabel 27 - Tanggapan Responden Megenai Saya Menyenangi Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Sehingga Meningkatkan Gairah Kerja Saya Pada PT. Ganda Buanindo.....	80
Tabel 28 - Tanggapan Responden Mengenai Saya Mencinta Pekerjaan Sehingga Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Pada PT. Ganda Buanindo	82
Tabel 29 - Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo	83
Tabel 30 - Hasil Analisis Sederhana	86



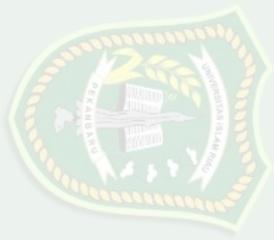
Tabel 31 - Tabel Korelasi dan Determinasi 87



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

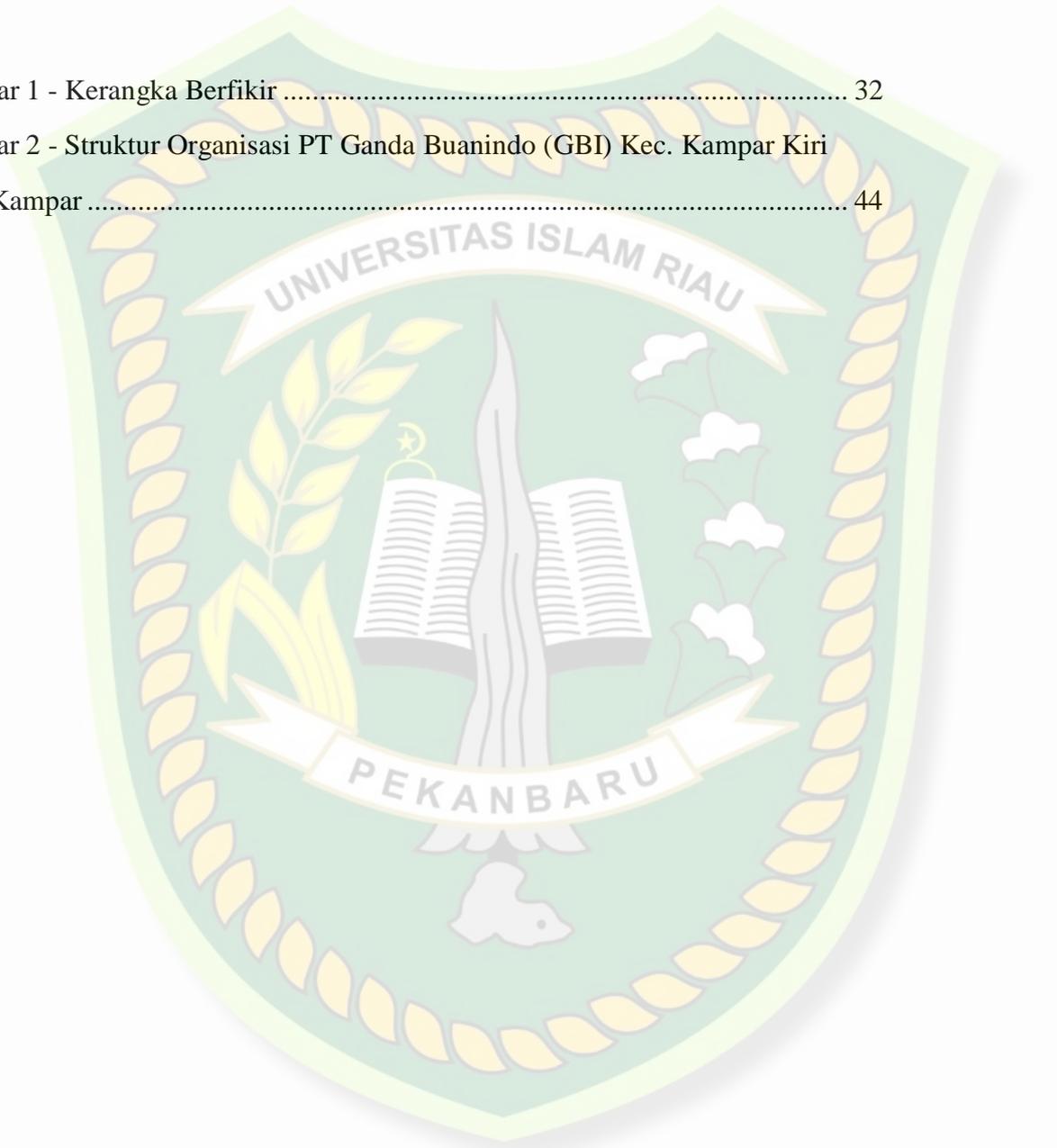
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



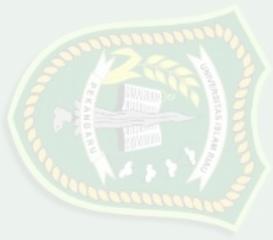
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Kerangka Berfikir	32
Gambar 2 - Struktur Organisasi PT Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar	44



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



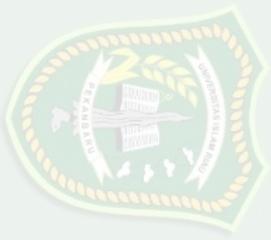
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan atau aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya kompensasi dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

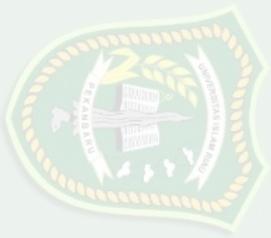
Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab



yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

PT. Ganda Buanindo merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di Desa Lipatkain Selatan. Sebagai suatu bidang usaha industry pengolahan tandan buah segar untuk memproduksi minyak kelapa sawit mentah (CPO), maka dalam menjalankan aktivitasnya Pabrik Kelapa Sawit (PKS) ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang cakap dan trampil di bidangnya sebagai salah satu akses guna menunjang kelancara dari aktivitas kerja.

Dalam oprasonalnya PT. Ganda Banindo Desa Lipatkain Selatan terdiri atas bidang-bidang yaitu bidang administrasi, bidang pengendalian mutu, bidang bengkel dan bidang pengolahan. Dalam penelitian ini peneliti fokus dalam bidang pengolahan, adapun tugas bidang pengolahan yaitu mengidentifikasi dan analisis data pengolahan hasil perkebunan; menyusun program kerja Seksi Pengolahan Hasil Perkebunan; melaksanakan fasilitasi dan pembinaan panen dan pasca panen serta pengolahan hasil perkebunan, melaksanakan pemantauan, evaluasi dan



pelaporan tugas Seksi Pengolahan Hasil Perkebunan. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Ganda Buanindo Desa Lipatkain Selatan berdsarkan bidang maka dapat dilihat Pada table berikut.

Tabel 1 - Jumlah Karyawan pada PT. Ganda Buanindo Desan Lipatkain Selatan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

NO	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
		2021
1	Bidang Administrasi	6
2	Bidang pengendalian mutu	5
3	Bidang Bengkel	16
4	Bidang Pengolahan	53
Total		82

Sumber: PT. Ganda Buanindo 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Ganda Buanindo berjumlah 82 orang karyawan yang dimana bagian pengendalian mutu adalah yang paling sedikit sedangkan bagian bidang pengolahan paling banyak karyawannya.

Kompensasi financial adalah bentuk kopensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adapun bentuk kompensasi dan jumlahnya yang di berikan pada PT. Ganda Buanindo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 – Besaran Kompensasi yang Diterima Karyawan PT. Ganda Buanindo

Tahun	Jumlah karyawan	Kompensasi Financial			Total
		Gaji	Bonus	Tunjangan Lembur	
2017	56	Rp 1,545,600,000	Rp 168,000,000	Rp 806,400,000	Rp 2,520,000,000
2018	55	Rp 1,650,000,000	Rp 264,000,000	Rp 930,600,000	Rp 2,844,600,000
2019	53	Rp 1,749,000,000	Rp 251,750,000	Rp 977,850,000	Rp 2,978,600,000
2020	54	Rp 1,911,600,000	Rp 276,750,000	Rp 1,108,800,000	Rp 3,297,150,000
2021	53	Rp 1,939,800,000	Rp 292,825,000	Rp 1,144,800,000	Rp 3,114,425,000

Sumber: PT.Ganda Buanindo 2022



Dari table 2 dapat dilihat kompensasi yang di terima karyawan di PT.Ganda Buanindo pada tabel gaji,bonus dan tunjangan lembur bidang pengendalian mutu adalah yang paling sedikit, sedangkan pada bagian pengolahan adalah yang paling tinggi.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan dalam pencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan industri dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalaam hal ini, perusahaan di tuntut utuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaiantujuan dan meningkatkan semangat kerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan penkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan kariawannya. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karna kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebgai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisai.



Pada dasarnya untuk mendapat sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan di perlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola factor manusia (karyawan) yang dimilikinya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan semangat kerja dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap mungkin kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian semangat kerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Pekerjaan akan berpengaruh pada aktualisasi diri pekerja pada perkerjanya tersebut. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian akan memperlancar jalannya aktivitas dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja akan berpengaruh pada adanya kesempatan promosi yang di berikan oleh perusahaan. Kesempatan promosi yang dilakukan secara tidak adil atau sesuai dengan prestasi kerja yang di raih masing-masing karyawan akan menimbulkan tidak kepuasan kerja. Dapat dikatakan jika karyawan tidak puas dan tidak nyaman dalam bekerja, maka tidak optimal dalam menjalankan perkerjanya.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan PT. Ganda Buanindo Desa Liapat Kain Selatan, maka saya bermaksud melaksanakan untuk melaksanakan penelitian dan kemudain mendiskrpsikannya dalam bentuk penulis penelitian dangan judul Uraian : **“Pengaruh Kompensasi financial Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT. Ganda Buanido Desa Lipatkain Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di temukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kompensasi financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo Desa Lipatkain Selatan”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasai financial karyawan pada PT. Ganda Buanindo Desa Lipatkain Selatan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja pada PT. Ganda Buanindo Desa Lipatkain Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo Desa Lipatkain Selatan.



1.3.2 Manfaat penelitian

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait permasalahan kompensasi financial dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah saya peroleh selama masa perkuliahan, khususnya mengenai kompensasi financial dan terhadap semangat kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti diharapkan dapat memberikan sumber informasi manapun referensi bagi peneliti selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4 SISTEMATIKA PENELITIAN

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisa.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori- teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian, kompensasi financial dan semangat kerja.



BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan, lokasi penelitian, populasi, dan sampel, oprasional variabel, jenis analis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah PT. Ganda Buanindo, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah kompensasi financial serta pengaruhnya pada semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian in

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA

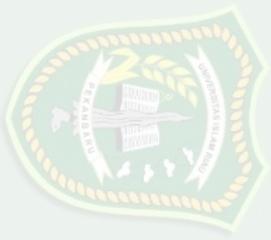
2.1 Pengetian kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima laryawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015:150).

Mondy (2008:35) menyatakan bahwa, kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi nonfinansial. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karna kompensasi mencerminkan upaya orgnasisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mepengaruhi performance karyawan.

Dalam bentuk usaha pada umumnya yang di maksud dengan upah adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap.

Menurut handoko (2005:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut simamora (2004:442) mendefinisikan “kompensasasi (compensation)



meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang di terima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi.

Sedangkan menurut Hamali, pengertian kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

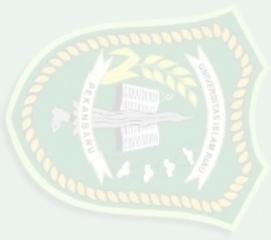
2.2 Kompensasi financial

Kompensasi financial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

2.2.1 Fungsi Kompensasi financial

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000 : h. 128), antara lain yaitu:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.



b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin.

Disinilah semangat kerja sangat menemukan. Sedangkan menurut Hansen dan Mowen (2000 : h. 132), fungsi dari kompensasi ada 2, yaitu :

1. Untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.
2. Sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

2.3 Jenis – Jenis Kompensasi financial

2.3.1 Kompensasi Financial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang antara lain gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan



bruto tahunan karyawan dan dikenai pajak penghasilan (PPH 21) juga termasuk kompensasi finansial langsung.

Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan bukan benda atau fasilitas. Misalnya, perusahaan membayar gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahun langsung ke rekening karyawan.

2.3.2 Kompensasi financial langsung diantaranya:

1. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang di terima sorang kariyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang di bayarkan kepada pegawai secara teratur"
2. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang di hubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasial

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Insentif, merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada pegawai karna kinerjanya melebihi standar yang telah di tentukan.



2.3.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua.

Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang diperoleh karyawan juga termasuk kompensasi tidak langsung, seperti mobil perusahaan, rumah dinas, *voucher*, akses internet, dan keanggotaan klub.

Kompensasi finansial tidak langsung, diantaranya:

1. Tunjangan Karyawan.

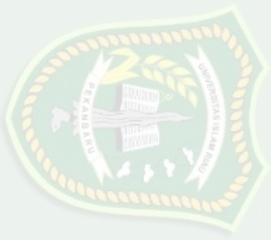
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

2. Tunjangan Jabatan

Tambah hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.4 Kompensasi Finansial tidak langsung

Kompensasi ini tidak berwujud atau terkait dengan uang, namun bernilai positif atau berharga bagi karyawan. Contohnya adalah pelatihan kecakapan



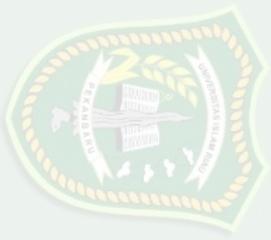
karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif, jenjang karir yang pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja fleksibel.

Bahkan, nama besar perusahaan dalam beberapa kasus juga bisa menjadi kompensasi non-finansial bagi karyawan. Sebab, reputasi organisasi bisnis dapat meningkatkan kredibilitas individual.

2.4.1 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi financial

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya 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, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.



6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.2 Sistem Kompensasi financial

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi financial yang umum diterapkan diantaranya adalah:

- a. Sistem waktu Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian
- b. Sistem hasil Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu



mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguhsungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

- c. Sistem borongan Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran. Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut.

Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (skill) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian.
- b. Tuntutan upaya (effort) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.
- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.

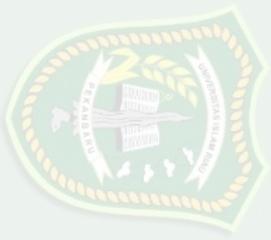


- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi financial

Menurut Mangkuprawira (2006:197), yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh / organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang



menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.4.4 Indikator kompensasi financial

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

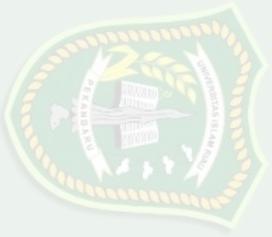


2. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
3. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan. Asuransi Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti
7. Asuransi Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.5 Definisi Employee Morale (Semangat Kerja)

2.5.1 Pengertian semangat kerja:

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta



menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas 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 kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 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 dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003:

305) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan



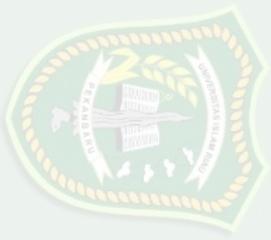
yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.(2003: 305)

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 di tetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. (Hasibuan,2005: 158).

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.

2.5.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 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 dan 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 di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.5.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat



kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan



dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang sering terjadi Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

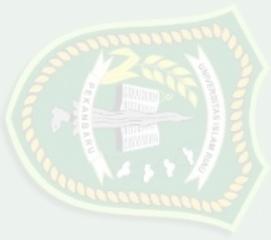
Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003), menyatakan bahwa yang menjadi ciri- ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

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 serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



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-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada 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.
8. Berinteraksi dengan atasan Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan. Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakantindakan pencegahan atau pemecahan masalah.



2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Namawi (2003) 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 faktor 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 di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani. Menurut Handoko Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: (Handoko, 1996:251)



1. Komunikasi Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.
2. Motivasi Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.
3. Lingkungan kerja Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat.

2.5.5 Pandangan islam tentang semangat kerja

Konsep manajemen islam menjelaskan bahwa betapa pentingnya semangat kerja. Firman allah tentang semangat kerja terdapat dalam qs. Az-zumar ayat 39 yang berbunyi:

تَقِمْ لِحَقِّهَا ۖ إِنَّهَا لَكَلْبَةٌ خَالِدَةٌ لَكُمْ فِي الْعَمَلِ إِنَّكُمْ أَعْيُنُكُمْ لَأَرَأَيْتُمْ كَيْفَ تَتَّبِعُونَ

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.

Ayat ini adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum „wajib“ untuk dilaksanakan bagi setiap muslim untuk berusaha bekerja sesuai dengan keterampilan atau kesanggupan yang dimiliki oleh masing- masing individu. Siapapun mereka secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha untuk bekerja hanya menyusahkan orang lain.

Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati semangat kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah.

لَا مَلَاةَ لَكُمْ فِيهَا وَلَا حَسَابًا ۚ وَمَا كُنْتُمْ فِيهَا بِمُعْتَدِلِينَ ۗ وَإِن كُنْتُمْ فِي شَكٍّ مِنْهَا لَمَلَاةَ لَكُمْ فِيهَا وَلَا حَسَابًا ۚ وَمَا كُنْتُمْ فِيهَا بِمُعْتَدِلِينَ ۗ وَإِن كُنْتُمْ فِي شَكٍّ مِنْهَا لَمَلَاةَ لَكُمْ فِيهَا وَلَا حَسَابًا ۚ وَمَا كُنْتُمْ فِيهَا بِمُعْتَدِلِينَ ۗ

وَعَذَابُ الْكَافِرِينَ
أَلْوَمٌ
وَالْكَافِرِينَ
أَلْوَمٌ
وَالْكَافِرِينَ
أَلْوَمٌ



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



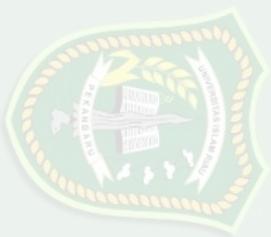


Artinya: Kemudian Allah menurunkan ketenangan kepada RasulNya dan kepada orang-orang yang beriman, dan Allah menurunkan bala tentara yang kamu tiada melihatnya, dan Allah menimpakan bencana kepada orang-orang yang kafir, dan Demikianlah pembalasan kepada orang-orang yang kafir.(At-Taubah: 26)

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 3 - Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni kadek sri damayanti(2004)	Pengaruh kompensasasi financial dan kompensasi nonfinancial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Nusa Gianyar	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none">• Kompensasi financial Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none">• Semangat Kerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis diperoleh secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, yang dilihat dari perhitungan uji F didapatkan perhitungan F-hitung > F-tabel sebesar 11,219>3,15. Dengan taraf kesalahann5%. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan seignifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Dimana kompensasi finansial t-hitung>t-tabel yaitu



				2,131 > 2,002. Secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, dapat dilihat dari perhitungan t -hitung > t -tabel yaitu sebesar $4,349 > 2,002$.
2	Asnan dan Bambang Budi Antono (2004)	Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap semangat kerja dosen	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kompensasi Non Finansial Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja dosen 	Berdasarkan hasil penelitian diketahui R sebesar 0,744 dan R^2 sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dan terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja dosen.
3	Linda (2007)	Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dan gairah kerja pada karyawan bagian	Variabel bebas (X): <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi finansial (X1) • Kompensasi non finansial (X2) Variabel terikat	Variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat dengan persentase 33%.



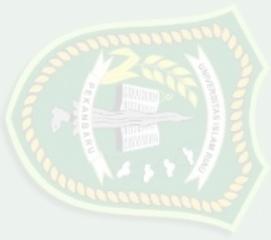
		produksi P.R Adi bungsu.	(Y) • Semangat kerja	
4	Yudho prakoso (2012)	Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT.Prime Line Internasional Malang	Variabel bebas (X): • Kompensasi finansial (X1) • Kompensasi non finansial (X2) Variabel terikat (Y) • Semangat kerja	Variabel kompensasi lebih berpengaruh pada semangat kerja dengan persentase sebesar 41%
5	Dwi Adi (2007)	Pengaruh kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN	Variabel bebas (X) • Kompensasi finansial (X1) • Kompensasi non finansial (X2) Variabel terikat (Y): a. Semangat kerja	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yaitu hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel semangat kerja sebesar 0,419 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Sedangkan pengaruh antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel semangat sebesar 0,440 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang

Sumber : e-journal.com,2022

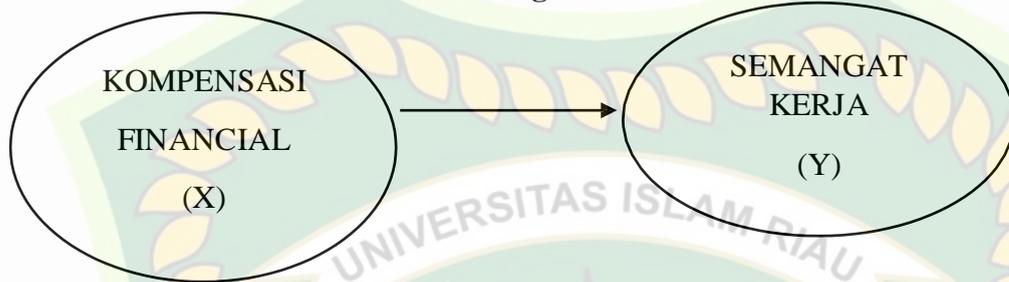
2.6 KERANGKA BERFIKR

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa pemberian kompensasi sangat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo.

Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1 - Kerangka Berfikir



Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

2.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga kompensasi financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Ganda Buanindo”.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di desa lipatkain dengan objek penelitian adalah PT. Ganda Buanindo yang beralamat di jln. Soebrantas lipatkain simpang lokomotif desa lipatkain selatan Kec. Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Riau.

3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi merupakan suatu bidang yang di generalisasikan yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ganda Buanindo desa lipatkain selatan kec, Kampar kiri kab, Kampar. Berjumlah 82 karyawan.

3.3 Sampel

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020: 12), sampel penelitian merupakan bagian dari gambaran keseluruhan populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan karakteristik populasi, sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik cluster sampling yaitu suatu jenis teknik sampling dimana seorang peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah yang disebut sebagai cluster. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Tabel 4 - Sampel

NO	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Sampel
		2021	
1	Bidang Administrasi	8	4
2	Bidang pengendalian mutu	5	3
3	Bidang Bengkel	16	8
4	Bidang Pengolahan	53	27
Total		82	42

Sumber: Data Olahan 2022

3.4 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 5 - Operasional Variabel Penelitian

NO	Variabel	Dimensi	Indikator	Sekala
1	Kompensasi financial (X) kompensasi financial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.	1. Kompensasi Finansial langsung	<ol style="list-style-type: none"> Gaji Sesuai ketentuan minimum perusahaan Pemberian gaji tepat waktu Bonus yang di berikan sebanding Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja Kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan Pemberian insentif sesuai dengan target 	Ordinal
		2. Kompensasi finansial tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> Asuransi kesehatan Asuransi ketenaga kerjaan Fasilitas kerja 	Ordinal



2	Semangat kerja (Y) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Hubungan yang harmonis	1. Berinteraksi dengan atasan 2. Berinteraksi dengan rekan kerja	Ordinal
		2. Kepuasan karyawan terhadap tugas	1. Kepuasan akan pekerjaan 2. Kesesuaian pekerjaan	Ordinal
		1. Kegairahan bekerja	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan	Ordinal

Sumber : data olahan peneliti, 2022

3.5 Jenis sumber data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah :

- Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya mengenai sejarah berdirinya perusahaan, struktur perusahaan dan lainnya yang dapat menunjang perusahaan
- Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka- angka yang dapat dihitung diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

- Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus



dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data Primer dapat berupa pendapat subjek riset orang baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat. Bagaimana pun, untuk memperoleh data primer akan menghabiskan data yang relatif lebih banyak dan menyita waktu yang relatif lama.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan- kesenjangan informasi. Jika informasi telah ada, pengeluaran uang dan pengorbanan waktu dapat dihindari dengan menggunakan data sekunder. Manfaat lain dari data sekunder adalah bahwa seorang peneliti mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung di PT Ganda Buanindo sebagai objek penelitian mengenai kinerja karyawan di PT Ganda Buanindo

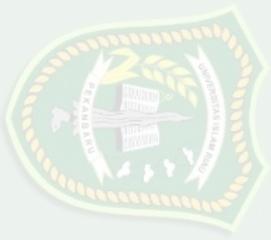
b. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai kompensasi financial yang di berikan perusahaan dan semangat kerja karyawan yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan skala penilaian 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka.

Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Ordinal.



3.7.1 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dengan rumus product moment dengan bantuan program SPSS 23. Hasil analisis perhitungan validitas butir (hitung r) dikonsultasikan dengan harga kritik r product momen, pada taraf signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan valid.

Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 23.

3.7.3 Regresi Linear sederhana



Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara variable dependen dan satu variable independent. Dalam model regresi, variable independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang diteliti, (Riduwan, 2004:145)

Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Persamaan a dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Harga b dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

a = Bilangan konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Kompensasi financial (variabel independen)

Y = Semangat kerja (Variabel Dependen)



N = Banyaknya sampel

E = Standar estimation of error

3.7.4 Uji Secara Parsial (Uji-T)

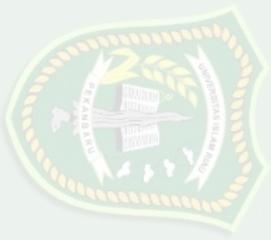
Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikan $<$ α (0,05), maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikan $>$ α (0,05), maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut :

- 0.00 -- 0.199 Sangat Rendah
- 0.20 – 0.399 Rendah
- 0.440 – 0.599 Sedang
- 0.60 – 0.799 Kuat

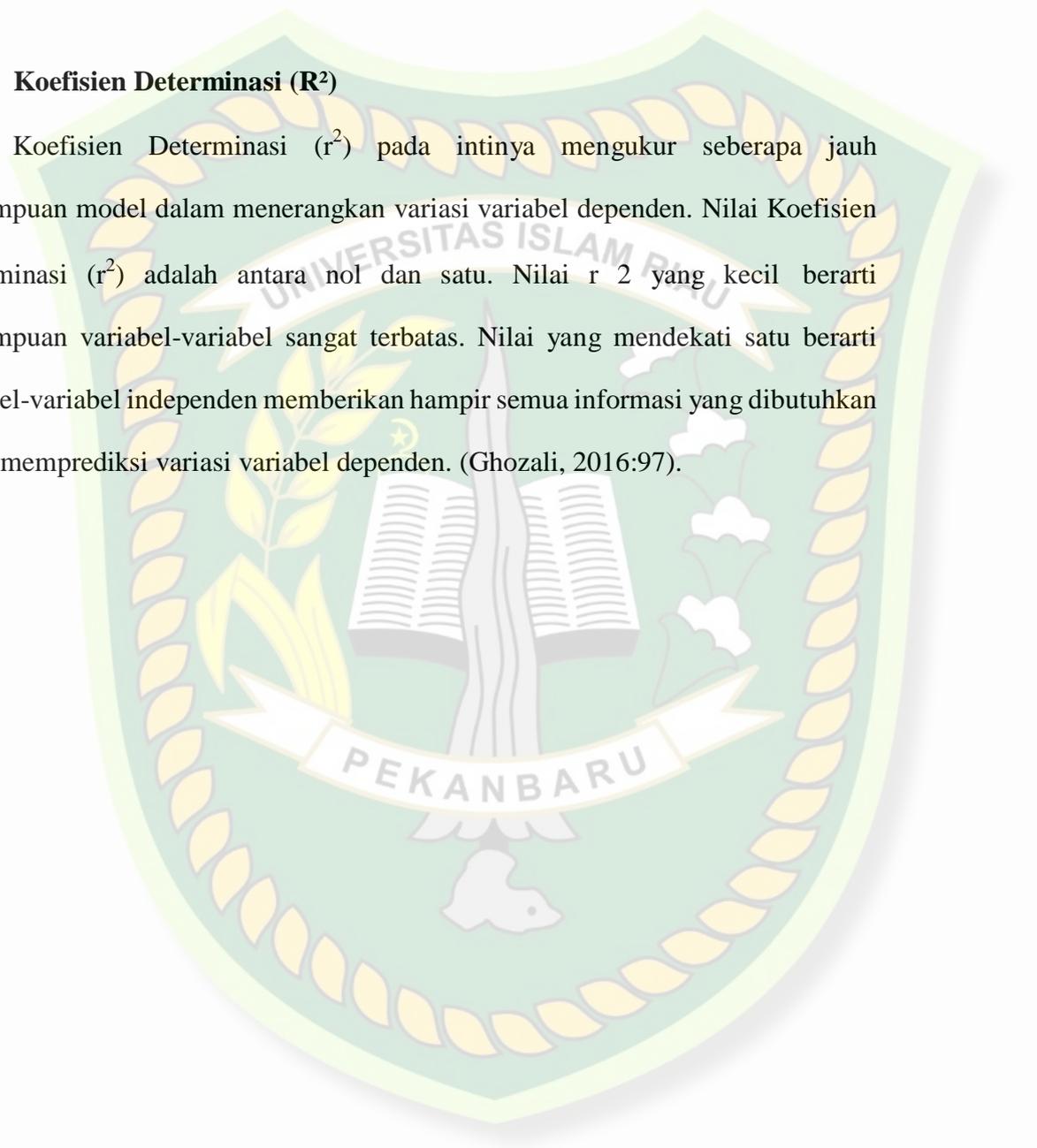
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



g. 0.80 – 1.000 Sangat Kuat

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (r^2) adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat perusahaan

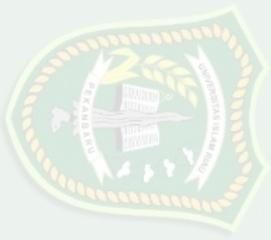
PT. Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri adalah sebuah perusahaan perkebunan sawit yang bergerak dibidang pemeliharaan dan pengolahan buah sawit, sampai saat ini proses produksi berupa Tandan Buah Segar menjadi CPO.

PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri, Kab. Kampar didirikan pada tanggal 12 Agustus 1984. Lahan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) merupakan lahan milik Negara eks HPH H. Hamzah Tahun 1980 dan lahan konversi milik masyarakat tahap awal seluas 2.000 Ha. Dari total luas lahan ini sebagian digunakan untuk pembibitan.

PT. Ganda Buanindo merupakan anak perusahaan PT. Tor Ganda Medan yang bergerak dalam bidang Agrobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit. PT. Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar pada saat ini sudah memiliki lahan seluas 35.000 Ha. Secara bertahap memperluas lahan, dengan tahap perkembangan sebagai berikut:

- c. Afdeling I : Luas 750 Ha dimulai pada tahun 1986
- d. Afdeling II : Luas 800 Ha dimulai pada tahun 1986
- e. Afdeling III : Luas 800 Ha dimulai pada tahun 1988
- f. Afdeling IV : Luas 950 Ha dimulai pada tahun 1989
- g. Lahan fasilitas dan jalan 200 Ha.

Dengan beroperasinya PT Ganda Buanindo Kec. Kampar Kiri, Kab. Kampar dapat menampung tenaga kerja setempat, dengan demikian keberadaan



perusahaan ini dapat meningkatkan perekonomian masyarakat melalui penurunan angka pengangguran di daerah setempat.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Berusaha menjadi perusahaan perkebunan yang paling produktif dan efisiensi.

b. Misi

Menambah nilai bagi stakeholder dibidang agribisnis dan menghasilkan minyak sawit.

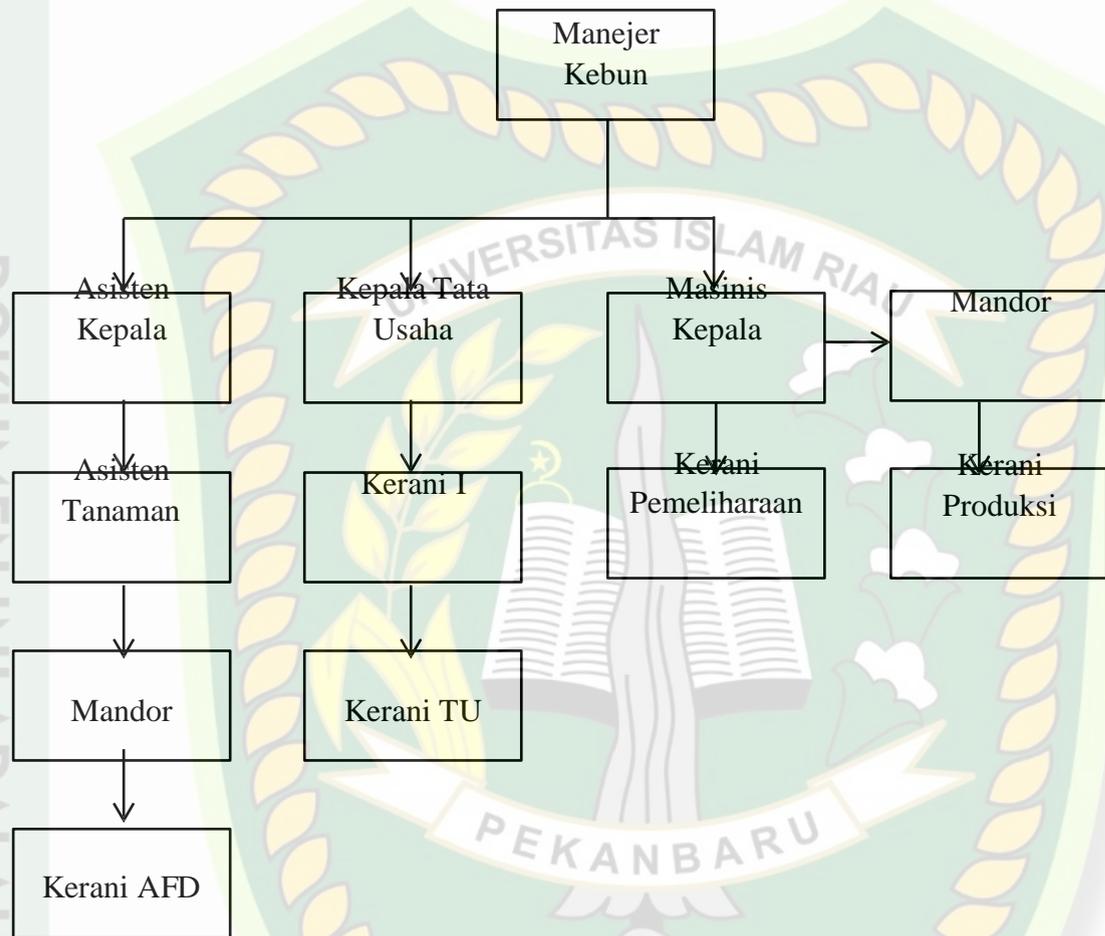
4.3 Struktur Organisasi

PT. Ganda Buanindo (GBI) kec. Kampar Kiri, Kab. Kampar memakai struktur organisasi fungsional, dimana atasan mempunyai bawahan. Masing masing dapat menerima perintah dari beberapa orang yang kedudukannya setingkat lebih tinggi. Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada orang yang berkedudukan lebih tinggi dari dirinya. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Gambar 2 - Struktur Organisasi PT Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar

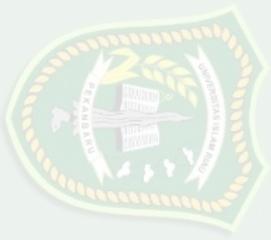


Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar, 2022

Tugas dari masing masing bagian dalam struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

a. Manejer Kebun

Manejer kebun merupakan pimpinan tertinggi dari lokasi perkebunan PT Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Manejer kebun bertanggung jawab penuh atas kelancaran kegiatan pabrik. Dalam melaksanakan



tugasnya manajer kebun dibantu oleh asisten kepada, kepala tata usaha dan masinis kepada.

b. Asisten Kepala

Asisten kepala bertanggung jawab atas semua kegiatan pemeliharaan perkebunan, mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan tanaman kelapa sawit. Asisten kepala bertanggung jawab langsung pada manajer kebun.

c. Asisten Tanaman AFD

Asisten Tanaman AFD bertanggung jawab penuh atas pemeliharaan tanaman, baik pemupukan, penyemprotan dan pengawasan lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya asistennya.

d. Mandor

Mandor kebun bertugas untuk mengawasi tenaga-tenaga kerja di kebun, dimana dalam melaksanakan pekerjaannya mandor bertanggung jawabkan tugasnya pada asisten tanaman AFD.

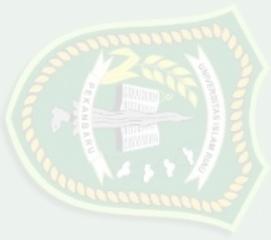
e. Kerani AFD

Kerani AFD memiliki kegiatan untuk melaksanakan operasional kebun, diantaranya pemeliharaan dan panen. Bagian ini bertanggung jawabkan pekerjaannya pada mandor.

f. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha bertugas untuk mengatur dan mengurus administrasi perkebunan. Dalam melaksanakan pekerjaannya kepala tata usaha dibantu oleh karyawan dan karyawan tata usaha.

g. Kerani 1



Kerani 1 bertanggung jawab perekapan pembukuan hasil panen dari perkebunan.

h. Kerani TU

Kerani TU bertanggungjawab atas perekapan prestasi karyawan.

i. Masinis Kepala

Masinis kepala bertanggung jawab penuh atas kegiatan produksi dan jaminan mutu dari hasil produksi. Dalam melaksanakan tugasnya masinis kepala dibantu oleh asisten teknik dan mandor. Hasil kerja dari masinis kepala dipertanggung jawabkan langsung pada manejer kebun.

j. Kerani Pemeliharaan

Kerani pemeliharaan bertugas dalam menjamin kelancaran produksi di pabrik, khususnya mengenai keadaan mesin, pemeliharaan mesin, perbaikan mesin, dan kirani pemeliharaan mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada kepala masinis.

k. Mandor

Mandor bertugas untuk mengawasi pekerjaan para tenaga kerja bagian pabrik atau kirani teknik, mandor membantu dalam melancarkan kegiatan pabrik, dan mandor mempertanggung jawabkan pekrjaannya pada masinis kepala.

l. Kerani Produksi

Kerani produksi Bertugas untuk menjalankan kegiatan proses produksi berupa Tandan Buah Segar menjadi CPO. Dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada mandor.



4.4 Aktifitas Perusahaan

Sesuai dengan tujuan didirikannya pabrik kelapa sawit, maka aktivitas dari pabrik adalah untuk menjalankan kegiatan pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit atau Crude Palm Oil (CPO). Dan inti sawit (Kernel)

Proses pengolahan buah sawit TBS adalah sebagai berikut :

a. Stasiun Penerimaan TBS

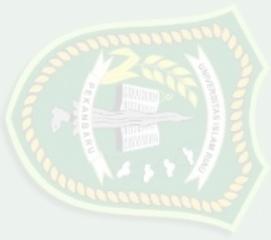
Terdapat tiga tahap dalam stasiun penerimaan :

- a) Truk tiba di PKS, dan menunggu di depan pagar PKS.
- b) Truk yang masuk ke pabrik ditimbang (gross), setelah ditimbang TBS dibongkar dari truk dipenerimaan dan diteruskan ke jembatan timbang untuk penimbangan tarra. Setelah penimbangan tarra, truk meninggalkan PKS.
- c) TBS dipindahkan dari penerimaan ke lori siap untuk direbus.

b. Stasiun Sterilizer

Stasiun sterilizer adalah proses perebusan TBS dengan menggunakan panas dari uap yang bertekanan tinggi, secara konveksi dan konduksi. Fungsi utama dari rebusan untuk melepaskan brondolan dari janjangnya (bunchstalk) dan beberapa manfaat lain yang diperoleh dari dalam proses rebusan yaitu:

- a) Menonaktifkan enzim-enzim lipase yang dapat menyebabkan kenaikan FFA (Free Fatty Acid).
- b) Melunakkan brondolan untuk memudahkan pelepasan atau pemisahan daging buah dari Nut di digester.



- c) Memudahkan proses pemisahan molekul-molekul minyak dari daging buah (St. Press) dan mempercepat proses pemurnian minyak (St. Klarifikasi).
- d) Mengurangi kadar air biji sawit (Nut) sampai $< 20\%$, sehingga meningkatkan efisiensi pemecahan biji sawit (Nut).

c. Stasiun Threshing

Stasiun threshing adalah proses pemisahan TBS yang telah direbus menjadi brondolan dan janjangan kosong dengan sistem diputar dan dibanting. Fungsi dan tujuan stasiun ini adalah untuk mengirimkan brondolan rebusan ke stasiun digester dan pressing dengan pencapaian throughput 60 ton TBS perjam dan meminimalkan losses CPO dan PK dijanjangan kosong (Empty Bunch).

d. Stasiun pres

Digester merupakan pengadukan brondolan dari thresher sampai homogen. Dimana screw press merupakan pengepressan terhadap brondolan yang homogen untuk mendapatkan rendemen yang maksimal dan Nut pecah yang minimal.

e. Stasiun nut dan karnel

Stasiun Nut dan Kernel adalah stasiun yang melakukan proses pencapaian efisiensi recovery kernel yang maksimal dengan kualitas produksi yang optimal dan losses yang minimal

f. Boiler dan kamar mesin

Sasaran dan tujuan dari boiler dan kamar mesin adalah :

- a) Mendapatkan efisiensi yang lebih maksimal, yaitu menghasilkan sejumlah steam sesuai kapasitas boiler dengan tujuan untuk memaksimalkan



pemakaian steam turbin sehingga dapat mengurangi penggunaan mesin diesel (genset).

- b) Menghasilkan kualitas seam yang baik, sehingga dapat mengurangi biaya maintenance pada steam turbin.
- c) Menjalankan boiler dalam kondisi yang aman untuk keselamatan kerja bagi karyawan.
- d) Menyediakan steam yang cukup untuk pengolahan guna mendapatkan efisiensi pengolahan yang baik.

g. Water Treatment

Sasaran dan tujuan dari water treatment adalah:

- a) Memproduksi air standar industri (Boiler Water).
- b) Mengefektifkan biaya raw water treatment.
- c) Mengefektifkan biaya boiler water treatment dengan hasil air yang bersih dan jernih.
- d) Memperpanjang umur operasional boiler, sehingga dapat mengurangi biaya perbaikan.

h. Final Effluent

Final Effluent merupakan proses pengendalian limbah cair pabrik kelapa sawit atau proses perombakan secara anaerobic yang berlangsung tanpa membutuhkan oksigen, untuk mendapatkan senyawa-senyawa limbah menjadi energi dan nutrisi yang sesuai untuk kebutuhan land application. Adapun tujuan dari stasiun ini secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



- a) Mendapatkan limbah akhir yang sesuai dengan kebutuhan land application.
- b) Perawatan kolam limbah



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

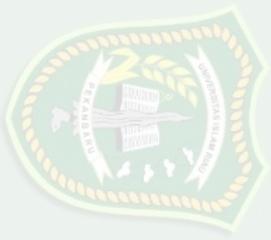
Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PT Ganda Bunindo. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para karyawan yang merupakan para karyawan pada PT. Ganda Buanindo. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur karyawan tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Ganda Bunindo yang berjumlah 42 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1 Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada semangat kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi semangat kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat umur karyawan pada



PT.Gnada Bunindo yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table:

Tabel 6 - Jumlah Karyawan

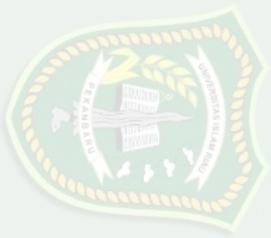
klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi(orang)	Presentase
20-29	8	19,09
30-39	29	69,07
40-49	3	7,14
> 50	2	4,76
Jumlah	42	100%

Sumber:Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa paling banyak karyawan pada PT. Ganda Buanido yang berusia antara 20-29 tahun yaitu sebesar 69,07%. Dari uraian tersebut,maka dapat disimpulkan bahwa faktor umur akan mempengaruhi seseorang dalam melakukana aktivitasnya. Sebagian besar karyawan PT.Ganda Bunindo berumur pada rentang tersebut dikarenakan produktif dan memiliki keahlian.

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap semangat kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan



instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Ganda Bunindo, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 - Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Ganda Bunindo

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase
SMA	29	69,04
D3	12	28,57
S1	1	2,39
Jumlah	42	100%

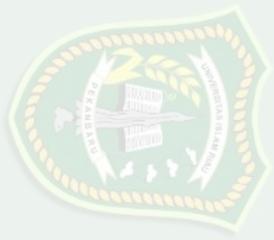
sumber:Data olahan 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT.Ganda Bunindo yaitu dari tingkat pendidikan SMA sebanyak 29 orang atau sebesar 69,04%, karyawan yang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 1 orang atau sebesar 2,39% dan karyawan yang memiliki pendidikan D3 hanya 12 orang atau sebesar 28,57%.Dengan demikian karyawan yang terbanyak berpendidikan SMA, karena banyak karyawan yang ada pada saat ini memiliki masa kerja yang sudah lama sehingga karyawan lebih memiliki pengalaman kerja.

5.1.3 Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap semangat kerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT.

Ganda Bunindo, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan pada PT.Ganda Bunindo dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 8 - Masa Kerja Karyawan

Klasifikasi Tingkat Masa Kerja	Frekuensi(orang)	Presentase
< 5	4	9,52
10-15	9	21,43
15-20	11	26,19
>16	18	42,86
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT.Ganda Buanindo yaitu >16 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 37,5%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT.Ganda Bunindo maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

5.1.4 Jenis Kelamin Karyawan

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Adapun jenis kelamin karyawan pada PT. Ganda Buanindo, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 - Jenis kelamin Karyawan pada PT. Ganda Buanindo

klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase
Laki-laki	38	90,47
Perempuan	4	9,53
Jumlah	42	100%

sumber: Data Olahan 2022



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki karyawan pada PT. Ganda Bunindo yaitu sebanyak 38 orang karyawan atau sebesar 90,47% berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 4 orang atau sebesar 9,53% berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

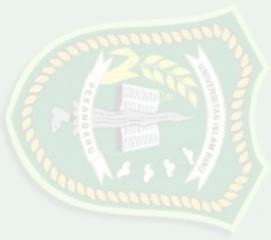
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = \text{positif}(+)$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative(-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 42 orang responden dengan memberikan 15 pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan.



Tabel 10 - Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner

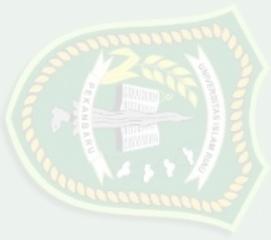
Item	Corrected item total correlatoin (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha=0,05$	Keterangan Hasil
X1	0,657	0,000	0,312	Valid
X2	0,580	0,000	0,312	Valid
X3	0,614	0,000	0,312	Valid
X4	0,777	0,000	0,312	Valid
X5	0,812	0,000	0,312	Valid
X6	0,680	0,000	0,312	Valid
X7	0,416	0,000	0,312	Valid
X8	0,602	0,000	0,312	Valid
X9	0,405	0,000	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha= 0,05\%$. Item pernyataan yang tertinggi yaitu pada item X5 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,812 dan sebaliknya item pernyataan yang memiliki validitas terendah ialah pada pernyataan item X9 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,405. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa hasil uji validitas mengenai seluruh pernyataan kopensasi financial yang diajukan dapat dinyatakan valid dan layak di analisis.

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil analisis uji validitas mengenai variabel semangat kerja karyawan maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 11 - Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Semangat Kerja

Item	Corrected item total correlatoin (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha=0,05$	Keterangan Hasil
X1	0,626	0,000	0,312	Valid
X2	0,823	0,000	0,312	Valid
X3	0,555	0,000	0,312	Valid
X4	0,676	0,000	0,312	Valid
X5	0,651	0,000	0,312	Valid
X6	0,544	0,000	0,312	Valid

Sumber: data SPSS 23

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha= 0,05\%$. Item pernyataan yang tertinggi yaitu pada item X2 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,823 dan sebaliknya item pernyataan yang memiliki validitas terendah ialah pada pernyataan item X6 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,544. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa hasil uji validitas mengenai seluruh pernyataan kopensasi financial yang diajukan dapat dinyatakan valid dan layak di analisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.



Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12 - Reabilitas

Variabel	Koefesien Alpha	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
X	0.774	0,6	Reliabel
Y	0.698	0,6	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 23

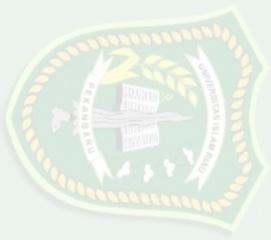
Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis deskriptif hasil penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 42 responden melalui penyebaran kuisioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variable akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai mana yang telah ditetapkan sebelumnya pada bagian analisis penelitian.

5.3.1 Analisis variabel Kompensasi finansial

Adapun pada variabel pengawasan kerja ditetapkan 2 dimensi yakni



- 1) Kompensasi financial langsung dengan indikator gaji, bonus dan, insentif.
- 2) Kompensasi financial tidak langsung dengan indikator asuransi kesehatan, asuransi ketenaga kerjaan dan, fasilitas kerja.

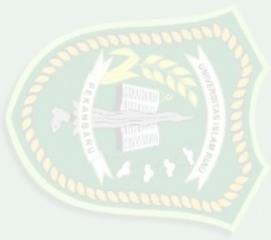
1. Kompensasi financial langsung

kompensasi financial langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah dibayar secara tepat berdasarkan waktu yang tetap. Dengan demikian jelas bahwa pada variabel kompensasi financial pada dimensi kompensasi financial langsung terdapat 6 indikator dan masing-masing indikator yang telah di tetapkan di bahas satu persatu. Untuk itu hasil penelitian di bahas dari masing-masing indikator untuk mendapatkan hasil guna menjawab hipotesis penelitian.

a. Gaji Yang Di Beri Sudah Memenuhi Ketentuan Minimum Perusahaan

Gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh bgt. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji pada PT. Ganda Buanindo, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



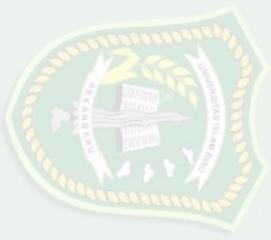
Tabel 13 - Tanggapan Responden Mengenai Gaji PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	4	9,5	20
Setuju Netral	26	61,9	104
Tidak setuju	11	26,2	33
Sangat tidak setuju	1	2,4	2
	-	-	-
Total	42	100	159

Sumber :Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Ganda Buanindo mengenai gaji pada PT. Ganda Buanindo yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 61,9%, yang menyatakan netral sebanyak 11 orang atau sebesar 26,2%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 9,5% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Ganda Buanindo setuju dengan gaji yang diberikan pada PT. Ganda Buanindo.

Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur (Slamet, 2007:68). Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung



Diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

b. Gaji yang di berikan selalu tepat waktu

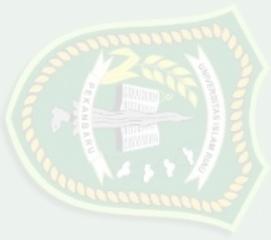
Gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. Untuk jumlah besaran gaji UMK di PT Ganda Buanindo Kec.Kampar Kiri Kab.Kampar berjumlah Rp 3,047,470. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji yan di berikan selalu tepat waktu pada PT. Ganda Bunindo, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 14 - Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan selalu tepat waktu pada pt. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	12	28,6	60
Setuju Netral	22	52,4	88
Tidak setuju	6	14,3	18
Sangat tidak setuju	2	4,8	4
-	-	-	-
Total	42	100	170

Sumber :Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Ganda Buanindo mengenai gaji yang di berikan selalu tepat waktu pada PT. Ganda Buanindo yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 54,8%, yang menyatakan netral sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6%, kemudian yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 7 orang atau sebesar



16,7% selanjutnya tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT. Ganda Buanindo sesuai dengan gaji yang diberikan selalu tepat waktu pada PT. Ganda Buanindo.

c. Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bonus pada PT.Ganda Buanindo, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 15 - Tanggapan responden mengenai bonus yang di berikan sebanding dengan kerja yang di hasilkan pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	7	16,7	35
Setuju Netral	23	54,8	92
Tidak setuju	12	28,6	36
Sangat tidak setuju	-	-	-
	-	-	-
Total	42	100	163

Sumber:Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT.Ganda Buanindo mengenai bonus pada PT.Ganda Buanindo yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 54,8%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 16,7%, kemudian yang menyatakan netral



sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT.Ganda Buanindo sesuai dengan bonus yang diberikan pada PT.Ganda Buanindo.

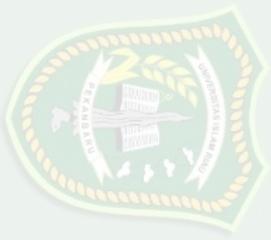
Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan namu bersifat adil. Menurut Dessler(2007:417) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan,atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 2 sampai 3 kali gaji pokok karyawan.

d. Bonus Dapat Meningkatkan Semangat Kerja

Dengan adanya bonus maka semangat kerja karyawan akan bertambah, ketika semangat kerja bertambah maka tugas yang di kerjakan karyawan akan baik dan dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai insentif pada PT.Ganda Buanindo, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 16 - Tanggapan responden mengenai bonius yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Ganda Buanindo

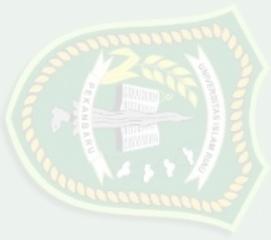
Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	5	11,9	25
Setuju	18	42,9	72
netral	15	35,7	45
Tidak setuju	4	9,5	8
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	150

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT.Ganda Buanindo mengenai bonus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT.Ganda Buanindo yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 42,9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11,9%, kemudian yang menyatakan netral sebanyak 15 orang atau sebesar 35,7% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 9,5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT.Ganda Buanindo sesuai dengan bonus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang diberikan pada PT.Ganda Buanindo.

e. Insentif Diberikan Sesuai Ketentuan Perusahaan

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai insentif pada PT.Ganda Buanindo, maka dapat dilihat pada table berikut ini:



Tabel 17 - Tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan karyawan PT. Ganda Buanindo

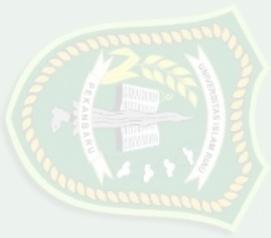
Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	12	28,6	60
Setuju	17	40,5	68
netral	12	28,6	36
Tidak setuju	1	2,4	2
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	166

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT.Ganda Buanindo.mengenai insentif pada PT.Ganda Buanindo.Yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 40,5%, yang menyatakan netral sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6% selanjutnya yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan pada PT.Ganda Buanindo. Sesuai dengan insentif yang diberikan pada PT.Ganda Buanindo.

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan (Simamora, 2004:31). Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

f. Insentif Diberikan Perusahaan Sesuai Target Kerja



Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai insentif pada PT. Ganda Buanindo, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 18 - Tanggapan Responden Mengenai Insentif Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Target Kerja Karyawan PT. Ganda Buanindo

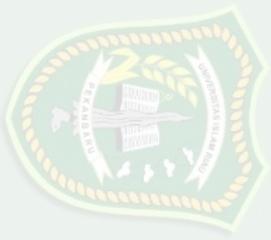
Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	10	23,8	50
Setuju Netral	20	47,6	80
Tidak setuju	12	28,6	36
Sangat tidak setuju	-	-	-
	-	-	-
Total	42	100	166

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Ganda Buanindo mengenai insentif diberikan perusahaan sesuai target kerja pada PT. Ganda Buanindo. Yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 47,6%, yang menyatakan netral sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 23,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Ganda Buanindo setuju dengan insentif yang diberikan sesuai dengan target kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo.

2. Kompensasi financial tidak langsung

Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak



ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua.

a. Perusahaan Mengikut Sertakan Ketenaga kerjaan Bagi Karyawan

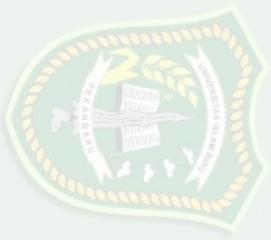
Pemberian asuransi kesehatan merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan karyawan. setiap karyawan yang bekerja di PT. Ganda Buanindo akan mendapatkan kartu kesehatan dari kesehatan. Yang nantinya kartu kesehatan ini dapat digunakan oleh karyawan dirumah sakit tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian kartu kesehatan ini berupa kartu BPJS dari perusahaan. Iuran tiap bulannya akan dipotong dari gaji karyawan setiap bulan. Oleh karena itu maka karyawan akan diberikan asuransi kesehatan berupa kartu BPJS dari perusahaan dan iurannya tidak memberatkan karyawan karena diambil dari gaji karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan dari kuesioner mengenai asuransi kesehatan pada PT. Ganda Buanindo maka dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 19 - Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mengikut Sertakan Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	6	14,3	30
Setuju Netral	28	66,7	112
Tidak setuju	7	16,7	21
Sangat tidak setuju	1	2,4	2
	-	-	-
Total	42	100	165

Sumber:Data Olahan 2022

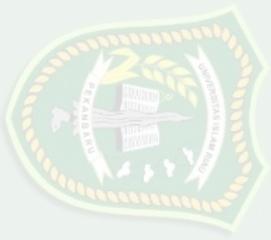


Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 66,7% dinyatakan setuju mengenai Perusahaan mengikut sertakan ketenagakerjaan bagi karyawan PT. Ganda Buanindo. Sebanyak 7 orang atau sebesar 16,7% yang menyatakan netral. Kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4% yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa asuransi kesehatan oleh seluruh karyawan pada PT. Ganda Buanindo dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. dari yang diberikan perusahaan, setiap karyawan tetap yang terdaftar di perusahaan maka akan diberikan tunjangan oleh perusahaan. Hal ini merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. salah satu contoh asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan yaitu setiap karyawan diberikan kartu kesehatan berupa kartu BPJS yang telah terdaftar. Kartu BPJS yang diterima karyawan tersebut akan dipotong perbulan sesuai dengan kesepakatan peraturan perusahaan yang diambil dari gaji yang diterima karyawan setiap bulan.

b. Memberi Asuransi Ketenagakerjaan Sehingga Keselamatan Karyawan Terjamin

Karyawan membutuhkan asuransi ketenaga kerjaan atau APD yang memadai karna mendukung mereka dalam melakukan tugasnya di peruahaan. Penentan hasil jawaban responden dari kuisoner pada peralatan kerja yang memadai di PT. Ganada Buanindo dapat dilihat pada table:



Tabel 20 - Tanggapan Responden Mengenai Memberi Asuransi Ketenagakerjaan Sehingga Keselamatan Karyawan Terjamin Pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	9	21,4	45
Setuju	26	61,9	104
Netral	7	16,7	21
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	170

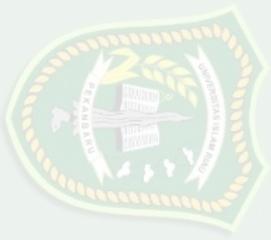
Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 26 responden atau sebesar 61,9% karyawan yang menyatakan setuju dengan Memberi asuransi ketenagakerjaan sehingga keselamatan karyawan terjamin pada PT. Ganda Buanindo. Kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% karyawan yang menyatakan netral. Dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa Memberi asuransi ketenagakerjaan sehingga keselamatan karyawan terjamin.

c. Memberikan Fasilitas Kerja Bagi Karyawan

Pelayanan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal yang dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari hari dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan terus menerus. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan fasilitas kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo yang dapat dilihat pada table:



Tabel 21 - Tanggapan Responden Mengenai Memberi Fasilitas Kerja Bagi Karyawan

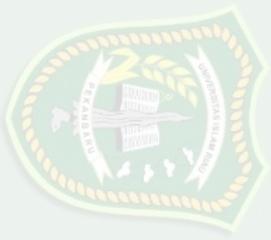
Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	4	9,5	20
Setuju Netral	10	23,8	40
Tidak setuju	9	21,4	27
Sangat Tidak Setuju	15	35,7	30
	4	9,5	4
Total	42	100	121

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai memberi fasilitas kerja bagi karyawan pada PT. Ganda Buanindo mengenai memberi fasilitas kerja bagi karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8%, yang menyatakan netral 9 responden atau sebesar 21,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5%.

Menurut Simamora (2004: 540) Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompensasi financial pada PT. Ganda Buanindo yaitu:



Tabel 22 - Rekapitulasi Hasil Responden Mengenai Variabel Kompensasi Financial

No.	Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat setuju	Setuju	Cukup	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Gaji yang di beri sudah memenuhi ketentuan minimum perusahaan	4	26	11	1	-	159
2.	Gaji yang diberikan tepat waktu	12	22	6	2	-	170
3.	Bonus yang diberikan sebanding dengan kinerja yang di hasiklan	7	23	12	-	-	163
4.	Bonus yang di dapat meningkatkan semangat kerja	5	18	15	4	-	150
5.	Insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan	12	17	12	1	-	166
6.	Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan target kerja	10	20	12	-	-	166
7.	Perusahaan mengikut sertakan ketenaga kerjaan bagi karyawan	6	28	7	1	-	165
8.	Memberi asuransi ketenagakerjaan sehingga keselamatan karyawan terjamin	9	26	7	-	-	170
9	Memberikan fasilitas kerja bagi karyawan	4	10	9	15	4	121
Total Skor							1.430
Skor Tertinggi 5 x 9 x 42							1.890
Skor Terendah 1 x 9 x 42							378

Sumber: Data Olahan 2022

Variabel kompensasi finansial sebagaimana yang terlampir pada tabel diatas maka diketahui hasil skoring keseluruhan tanggapan dari semua responden penelitian terhadap indicator indiaktor yang digunakan untuk mengukur variabel



kompensasi finansial adalah 1.430. selanjutnya untuk mengetahui kategorisasi dari pada hasil skoring tersebut maka diperlukan analisis untuk menentukan kelas interval nilai tertinggi hingga terendah dengan menggunakan rumus dasar yang telah ditetapkan, yaitu :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 9 \times 42 = 1.890$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 9 \times 42 = 378$$

$$\frac{1.890 - 378}{5} = 302$$

Dari hasil diatas maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi dari tanggapan responden penelitian terhadap variabel kompensasi finansial adalah 1.890. berikut merupakan penjabaran hasil terkait kategorisasi kelas interval nilai tertinggi hingga terendah variabel kompensasi finansial.

$$\text{Sangat Tinggi} = 1.588 - 1890$$

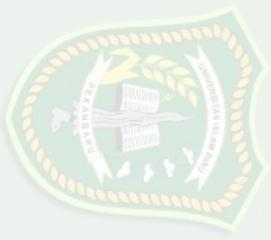
$$\text{Tinggi} = 1.286 - 1.588$$

$$\text{Cukup Tinggi} = 984 - 1286$$

$$\text{Rendah} = 682 - 984$$

$$\text{Sangat Rendah} = 380 - 682$$

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan memberi asuransi ketenagakerjaan atau APD untuk keselamatan karyawan pada PT. Ganda Buanindo sebesar 170 dan nilai terendah pada perusahaan meniadakan tempat parkir yang di tetapkan pada PT. Ganada Buanindo dengan skor 121. Maka berdasarkan total skor tersebut



dapat disimpulkan bahwa kategori tingkatan interval terhadap variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah “Tinggi”. Hal tersebut karena total skor 1400 berada diantara tingkatan kelas interval 1.286 – 1.588, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara rata rata responden memberikan pernyataan setuju atau bisa dikatakan baik mengenai kompensasi finansil terhadap semangat kerja karyawan PT. Ganda Buanindo.

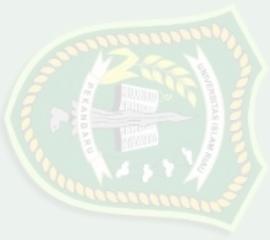
Dengan demikian dapat dilakukan bahwa kompensasi financial bisa memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan. Dimana perusahaan telah berusaha memenuhi kebutuhan dasar karyawan dengan memberikan kompensasi financial, sehingga diharapkan karyawan memberikan hasil kerja yang baik.

5.3.2 Analisis deskriptif semangat kerja

Setiap organisasi selalu berusaha mencapai tujuan organisasi. Untuk alasan ini,manajer harus mencari solusi untuk membangkitkan semangat karyawan. Ini penting karena semangat pekerjaan mencerminkan kegembiraan mendalam dari pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat dilakakan lebih maksimal dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Untuk mengetahui semangat kerja karyawan, maka pada penelitian ini di tetapkan 3 dimensi yakni hubungan yang harmonis, kepuasan karyawan terhadap tugas, dan kegairahan bekerja yang masing-masing dimensi ditentukan indikatornya.

1. Hubungan yang harmonis

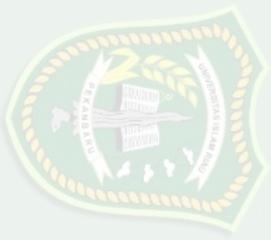


Hubungan kerja penting untuk membangun karier dan membangun kepuasan dalam pekerjaan. Cara yang baik untuk mengembangkan hubungan kerja yang harmonis atau positif, harus mau mendengarkan rekan kerja, berkomunikasi baik secara terbuka, dan menghargai diri sendiri dan rekan kerja.

a. Berkomunikasi Baik Antara Sesama Karyawan Dan Atasan

Kepuasan kinerja karyawan merupakan tingkat kepuasan karyawan suatu departemen terhadap karyawan di departemen lain dalam perusahaan. Karena setiap departemen atau departemen adalah pelanggan dari departemen lain. Bagian-baginnnya saling berhubungan, dan harus ada kerja tim. Oleh karena itu, kualitas kinerja setiap tim ditentukan guna meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. tidak hanya kerja sama antara karyawan dalam satu bidang tetapi juga kerja sama antar berbagai bidang di dalam perusahaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 23 - Tanggapan Responden Mengenai Berkomunikasi Baik Antara Sesama Karyawan Dan Atasan

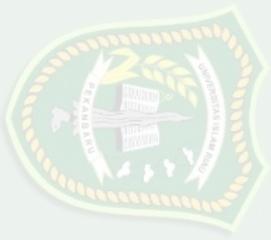
Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	6	14,3	30
Setuju	23	54,8	92
netral	9	21,4	27
Tidak setuju	4	9,5	8
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	157

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% karyawan yang menyatakan sangat setuju mengenai berkomunikasi baik antara sesama karyawan dan atasan pada PT. Ganda Buanindo. Selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 54,8% karyawan yang menyatakan setuju. Dan sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% karyawan yang menyatakan netral dan terakhir sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan mengenai bekomunikasi baik antara sesama karyawan dan atasan pada PT. Ganda Buanindo menyatakan bahwa mereka setuju dengan berkomunikasi baik antara sesama karyawan dan atasan. Kebanyakan karyawan dapat berkomunikasi dengan baik sesama karyawan dan atasan meski ada beberapa dari karyawan yang melakukan kesalahan dalam melakukan komunikasi sesama karyawan, namun karyawan tersebut dapat menyelesaikan permasalahannya.

b. Berinteraksi Baik Sesama Rekan Kerja



Berinteraksi sesama karyawan merupakan salah satu untuk menaikkan semangat kerja karyawan, apabila interaksi sesama rekan kerja baik maka kerja karyawan akan sangat senang di lakukan dan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan dan tidak akan mendapati beban saat bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuisioner mengenai berinteraksi baik sesama karyawan pada PT. Ganda Buanindo dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 24 - Tanggapan Responden Mengenai Berinteraksi Baik Sesama Rekan Kerja Pada PT. Ganda Buanindo

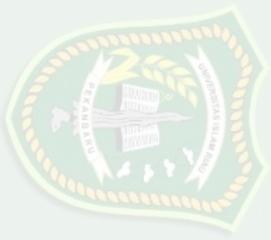
Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	7	16,7	35
Setuju	29	69,0	116
netral	6	14,3	18
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	166

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 19,0% karyawan yang menyatakan sangat setuju mengenai berinteraksi baik antara sesama karyawan pada PT. Ganda Buanindo. Selanjutnya sebanyak 24 responden atau sebesar 57,1% karyawan yang menyatakan setuju. Dan sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% karyawan yang menyatakan netral. Jadi Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai berinteraksi sesama rekan kerja pada PT. Ganda Buanindo dalam

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju dengan berinteraksi sesama rekan kerja.

2. Kepuasan karyawan terhadap tugas

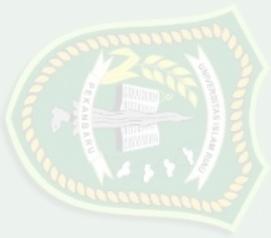
Keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

a. Saya Merasa Puas Karena Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Sampai Saat Ini

Self reward adalah sebuah tindakan berupa memberi penghargaan kepada diri sendiri. Penghargaan tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesenangan dan kepuasan karena telah melakukan sebuah tindakan baik atau mencapai sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya. Salah satu contoh paling sederhana adalah saat kamu berhasil menyelesaikan tugas/pekerjaan yang berat di kantor.

Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuesioner mengenai saya merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik sampai saat ini pada PT. Ganda Buanindo dapat dilihat pada tabel tersebut :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 25 - Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Karena Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Sampai Saat Ini Pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	8	19,0	40
Setuju	24	57,1	96
netral	10	23,8	30
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	166

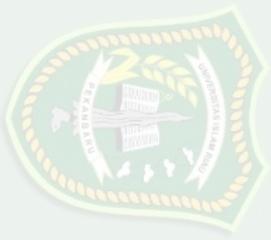
Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 57,1% yang menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 19,0% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% menyatakan netral dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai saya merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik pada PT. Ganda Buanindo dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju.

b. Saya Merasa Puas Karena Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Kemampuan Saya

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, maka mereka akan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan sekerja, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab.



Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuesioner mengenai saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya pada PT. Ganda Buanindo dapat dilihat pada tabel berikut

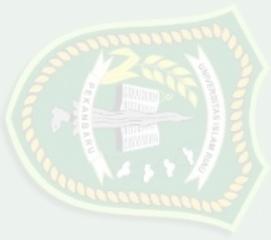
Tabel 26 - Tanggapan responden mengenai saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	7	16,7	35
Setuju	24	57,1	96
netral	9	21,4	27
Tidak setuju	2	4,8	4
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	162

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 57,1% yang menyatakan setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% yang menyatakan netral dan tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 4,8%, hal ini dikarenakan 2 karyawan tersebut mendapatkan kerja yang lebih banyak sedangkan imbalan yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Didalam sebuah perusahaan, tentunya kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang perlu untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut sangat penting untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.



3. Kegairahan bekerja

Semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan mempengaruhi produktifitasnya , cara meningkatkan semangat kerja setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan legairahan kerja semaksimal mungkin.

a. Saya Menyenangi Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Sehingga Meningkatkan Gairah Kerja Saya

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2003).

Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuesioner mengenai saya menyenangi pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga meningkatkan gairah kerja saya pada PT. Ganda Buanindo dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 27 - Tanggapan Responden Megenai Saya Menyenangi Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Sehingga Meningkatkan Gairah Kerja Saya Pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	9	21,4	27
Setuju	26	61,9	104
netral	7	16,7	35
Tidak setuju	-	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-
Total	42	100	166

Sumber: Data Olahan 2022



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 61,9% menyatakan setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan netral sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

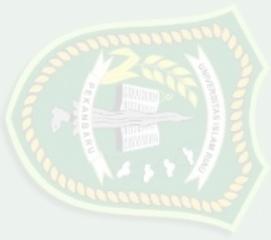
Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai saya menyenangi pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga meningkatkan gairah kerja saya pada PT. Ganda Buanindo dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju.

b. Mencintai Pekerjaan Sehingga Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Jika kamu sudah mencintai pekerjaan secara otomatis potensi dirimu akan muncul dan memberikan dampak positif bagi diri sendiri maupun perusahaan, kamu bisa mengeluarkan semua kemampuanmu yang menunjang pekerjaan sehingga lebih baik dari yang lain dengan memberikan hasil terbaik.

Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuesioner mengenai mencintai pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Ganda Buanindo dapat dilihat pada tabel berikut :

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 28 - Tanggapan Responden Mengenai Saya Mencintai Pekerjaan Sehingga Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Pada PT. Ganda Buanindo

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)	Skor
Sangat setuju	7	16,7	35
Setuju	23	54,8	92
netral	10	23,8	30
Tidak setuju	1	2,4	2
Sangat tidak setuju	1	2,4	1
Total	42	100	160

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 54,8% yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% yang menyatakan netral sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai mencintai pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Ganda Buanindo dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo dapat di lihat dari tabel berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 29 - Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo

No.	Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Beeinteraksi dengan baik antara karyawan dan atasan	6	23	9	4	-	157
2	Berinteraksi dengan baik antara sesama rekan kerja	7	29	6	-	-	166
3	Saya merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik sampai saat	8	24	10	-	-	166
4	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	7	24	9	2	-	162
5	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga meningkatkan gairah kerja saya	9	26	7	-	-	166
6	Saya mencintai pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7	23	10	1	1	160
Total skor							977
Skor tertinggi $5 \times 6 \times 42$							1.260
Skor terendah $1 \times 6 \times 42$							252

Sumber: Data Olahan 2022

Variabel kompensasi finansial sebagaimana yang terlampir pada tabel di atas makan diketahui hasil skor keseluruhan tanggapan dari semua responden penelitian terhadap indicator indicator yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja adalah 977. selanjutnya untuk mengetahui kategori dari pada hasil skor tersebut maka diperlukan analisis untuk menentukan kelas interval nilai



tertinggi hingga nilai terendah dengan menggunakan rumus dasar yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 6 \times 42 = 1.260$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 6 \times 42 = 252$$

$$\frac{1.260 - 252}{5} = 201$$

Dari hasil diatas maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi dari tanggapan responden penelitian terhadap semangat kerja adalah 1.260, sedangkan nilai terendah adalah 252. Berikut adalah penjabaran hasil mengenai kategori kelas interval nilai tertinggi hingga nilai terendah variabel semangat kerja.

$$\text{Sangat Tinggi} = 1.059 - 1.260$$

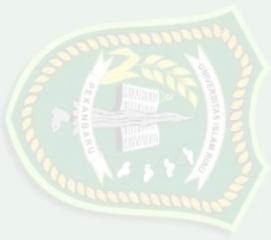
$$\text{Tinggi} = 858 - 1.059$$

$$\text{Cukup Tinggi} = 657 - 858$$

$$\text{Rendah} = 456 - 657$$

$$\text{Sangat Rendah} = 255 - 456$$

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa pada variabel semangat kerja di temukan tiga jumlah skor tertinggi yang sama berasal dari pernyataan mengenai Berinteraksi dengan baik antara sesama rekan kerja, Saya merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik sampai saat dan Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga meningkatkan gairah kerja saya dengan skor sebesar 166 dan nilai terendah pada pertanyaan berkomunikasi baik antara sesama karyawan dan atasan dengan skor sebesar 157



sehingga diperoleh total skor pada variabel semangat kerja sejumlah 977 dan berada pada kategori tinggi artinya bahwa kinerja yang ditunjukkan atau di berikan karyawan PT. Ganda Buanindo telah tinggi sehingga diharapkan dengan semangat kerja yang tinggi bisa memberikan kontribusi besar bagi perusahaan dalam melaksanakan produksi CPO.

5.4 Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Analisis Regresi Sederhana

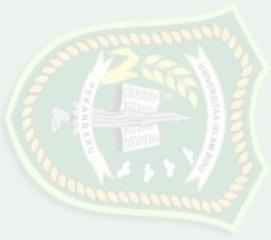
Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi financial terhadap variabel semangat kerja karyawan digunakan analisis statistic dengan analisis regresi sederhana, dimana rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bx + s$$

Dimana :

- Y = Semangat kerja
- a = Konstanata
- b = Koefisien Regresi
- x = Kompensasi Financial
- s = Epsilon

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa pengaruh antar variabel kompensasi financial terhadap variabel semangat kerja, maka data-data yang di peroleh dari tanggapan responden pada kuesioner penelitian di masukkan dalam tabel tabulasi dan di gunakan rumus-rumus statistic dengan di bantu program SPSS.



Dengan demikian hasil dari pengolahan data penelitian yang telah di laksanakan di peroleh data bahwa mengenai regresi sederhana sebagai berikut

$$Y = 7,512 + 0,467X + 2,392s$$

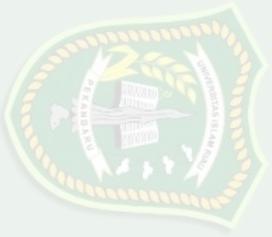
Tabel 30 - Hasil Analisis Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.512	2.392		3.141	.003		
Kompensasi	.467	.070	.727	6.704	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan statistik maka dapat uraikan bahwa konstanta (a)=7,512 artinya tanpa variabel kompensasi financial, semangat kerja telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 7,512 poin. Koefisien regresi X (b) = 0,467 artinya dengan variabel kompensasi financial meningkat sebesar 0,467 poin akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



5.5 Korelasi Dan Determinasi

Tabel 31 - Tabel Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

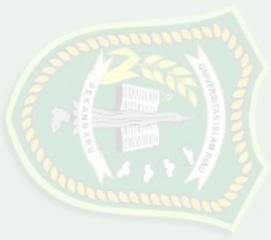
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 ^a	.529	.517	1.886	1.438

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pada tabel tersebut di peroleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,727. Informasi ini menunjukkan signifikansi atau pengaruh yang cukup kuat antara variabel kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan. adanya pengaruh yang besar diberikan kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan menggambarkan bahwa perusahaan PT. Ganda Buanindo telah melaksanakan pemberian kompensasi financial dengan baik.

Dari hal tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,529 berarti tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh adanya kompensasi financial yang mempengaruhi sebesar 52,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi financial yang baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 52,9% setiap ada perubahan pada pemberian kompensasi financial yang semakin baik maka memberi dampak pada semangat kerja pada PT. Ganda Buanindo. Sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan ikut di tentukan oleh kompensasi financial,



5.5 Uji Hipotesis

Pada kolom coefficients dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen.

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan.

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan.

Uji t yaitu untuk menilai variabel bebas (independen) berpengaruh dengan variabel terikat (dependen).

Jika t hitung < dari t tabel, maka hipotesis ditolak,

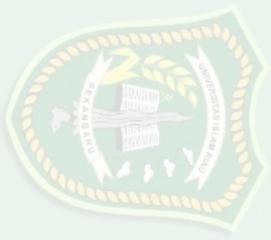
Jika t hitung > dari t tabel, maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang di gunakan, adalah

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

Pada tabel Coefficients di atas memperlihatkan T,000 untuk kompensasi financial 0,704 dan T tabel 1,683 dengan probabilitas (sig) 0,000 (< dari 0,05), berarti terdapat pengaruh kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo. Dengan demikian hipotesis di terima karna t hitung > t tabel.

Berdasarkan hasil yang di peroleh jelaskah bahwa semangat kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tuasnya sesuai denga tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karna itu, supaya semangat kerja bisa meningkat, maka perusahaan juga harus



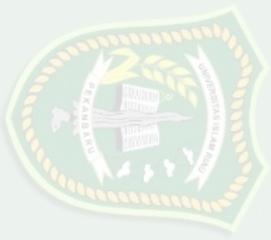
memperhatikan tentang pemberian kompensasi financial yang berkelanjutan dan dengan system yang baik

5.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa besarnya sumbangan yang di berikan oleh variabel kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan PT. Ganda Buanindo secara simultan (r^2) = 52,9% sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan ikut di tentukan oleh kompensasi financial, oleh karna itu semakin tinggi kompensasi financial yang di berikan maka semakin meningkat semangat kerja karyawan, dan sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi financial yang di berikan maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

Kompensasi financial dapat di tingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung kepada seluruh karyawan tanpa membedakan status dan masa kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi yang di terapkan perusahaan dalam hal ini PT. Ganda Buanindo bisa lebih meningkatkan semangat kerja karyawan sebagaimana diharapkan perusahaan.

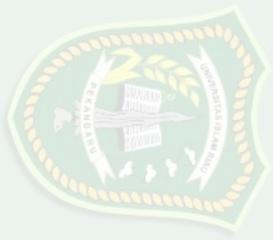
Pemberian dan penerapan kompensasi financial yang telah baik dan akurat mampu merangsang dan memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya pemberian kompensasi financial ini karyawan tidak lagi menjadi kurang bersemangat dalam mengarahkan seluruh kemampuannya ntuk mencapai hasil kerja yang maksimal yakni berupa semangat kerja.



Namun demikian ada beberapa responden yang mengatakan bahwa kompensasi yang di berikan kurang. Hal ini disebabkan karna adanya kebijakan perusahaan yang membedakan pemberian kompensasi kepada karyawan tetap, karyawan harian, dan karyawan kontrak, sehingga memicu karyawan dalam mengerahkan semangat kerjanya berupa kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan Ni kadek sri damayanti(2004) menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar. Linda (2007) menemukan hasil pengujian variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Yudha prakoso (2012) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi lebih berpengaruh pada semangat kerja dengan persentase sebesar 41%. Dwi Adi (2007) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yaitu hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel semangat kerja sebesar 0,419 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Sedangkan pengaruh antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel semangat sebesar 0,440 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang.

Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi financial memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi financial penting untuk perlu diperhatikan perusahaan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan pemberian kompensasi financial yan tepat dan sesuai mampu memberikan dukungan bagi karyawan dalam mewujudkan kinerja yang hendak di capai perusahaan.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Ganda Buanindo Lipatkain Kabupaten Kampar, maka dapat di Tarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Ganda Buanindo Lipatkain Kabupaten Kampar.
2. Kompensasi yang diterima karyawan bagian produksi pada PT. Ganda Buanindo dapat dikategorikan sangat sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan.
3. Semakin baik kompensasi financial yang di terimak karyawan, maka akan semakin baik dan meningkat juga semangat kerja karyawan.
4. Kompensasi financial memiliki hubungan yang positif terhdap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ganda Buanindo Lipatkain Kabupaten Kampar.
5. Kompensasi financial berpengaruh signifikan terhdap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ganda Buanindo Lipatkain Kabupaten Kampar.



6.2 Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya kompensasi financial. Adapun saran sarannya adalah sebagai berikut

1. Perlu adanya kebijakan baru yang dirumuskan perusahaan agar pemberian kompensasi diperoleh seluruh karyawan tanpa membedakan status dari karyawan tersebut.
2. Bagi pihak perusahaan diharapkan meningkatkan dalam pemberian kompensasi financial yaitu berupa bonus agar karyawan lebih semangat bekerja dan betah bekerja di perusahaan
3. Kinerja yang diberikan karyawan sudah baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan selain kompensasi financial seperti komunikasi, motivasi, lingkungan perusahaan, dan sebagainya. Karena faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR PUSTAKA

Aamir, A. (2012). Compensation Methods and Employees' Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh), International Journal of Human Resource Studies, Volume 2 nomor 3. 221-228.

Ambar, T. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Fahmi, I. (2015). Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta.

Gani, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7 No.1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar.

Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Juni, D. (2015). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Kaswan. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasinya. Bandung: Alfabeta

Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.





Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Prayogo Ali, 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Sejahter



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LAMPIRAN

Lampiran 1

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Ganda Buanindo

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan tugas akhir

(Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) program studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, saya memohon kesediaan

Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu menjawab pernyataan dalam kuesioner

penelitian ini secara jujur dan objektif.

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh pemberian kompensasi financial terhadap semangat kerja karyawan PT.Ganda Buanindo.”** Jawaban yang

Bapak/Ibu/Saudara/i

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIKI:

Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



berikan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas kesediaan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan saya mengucapkan terimakasih.



Hormat Saya,

EGI WIDARMA

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia Responden Saat Ini : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMP SMA/SMK S1 S2 S3

Lama Bekerja : ≤ 5 Th ≥ 5-10Th > 11 Th

Status : Karyawan tetap Karyawan kontrak

B. Petunjuk Pengisian

A. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini sebelum memberi jawaban.

B. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar pernyataan

1. Variable Kompensasi financial(X)

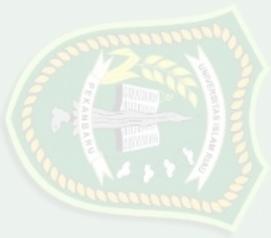
No	Pernyataan	Pilih jawaban
----	------------	---------------

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Dimensi kompensasi finansial		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang di berikan sudah memenuhi ketentuan minimum perusahaan					
2	Gaji yang di berikan selalu tepat waktu					
3	Bonus yang diberikan sebanding dengan kinerja yang di hasilkan					
4	Bonus yang di dapat meningkatkan semangat kerja					
5	Insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
6	Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan target kerja					
Dimensi kompensasi finansial tidak langsung						
7	Perusahaan mengikut sertakan ketenagakerjaan bagi karyawan					
8	Memberi asuransi ketenagakerjaan sehingga keselamatan karyawan terjamin					
9	Memberikan fasilitas kerja bagi karyawan					

2. Semangat kerja(Y)

No	Pernyataan	Pilih jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi hubungan yang harmonis		5	4	3	2	1
1	Berinteraksi dengan baik antara karyawan dan atasan					
2	Berinteraksi dengan baik sesama rekan kerja					
Dimensi kepuasan karyawan terhadap tugas						
3	Saya merasa puas karna dapat menyelesaikan tugas dengan baik sampai saat ini					



4	Saya merasa puas karna pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya								
Dimensi kegairahan saat bekerja									
5	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga meningkatkan gairah kerja saya								
6	Saya mencintai pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu								

Lampiran 2

Tabulasi data kuisioner

VARIABEL KOMPENSASI FINANCIAL (X)

KOMPENSASI (X1)									SKOR TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
4	5	4	3	5	5	4	4	5	39
3	4	3	3	3	3	5	5	2	31
4	2	3	3	3	3	4	4	3	29
5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
3	4	5	4	4	5	5	5	5	40
2	4	4	2	3	4	4	3	2	28
4	4	5	2	2	4	3	3	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	4	4	4	4	2	36
3	4	3	3	4	3	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	4	2	3	3	3	3	3	27
4	5	5	4	4	4	5	5	1	37
4	5	5	4	5	4	2	4	4	37
4	5	3	4	4	5	4	4	4	37
3	4	4	3	4	3	4	4	2	31
3	5	3	3	5	4	4	5	1	33
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
4	5	4	4	5	5	4	4	3	38



4	3	4	5	4	3	3	4	3	33
3	5	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	5	2	35
4	5	4	4	5	5	4	4	2	37
4	4	4	4	5	4	4	4	2	35
4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
4	5	4	4	4	4	4	4	2	35
4	4	4	4	5	5	4	4	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
5	4	4	4	4	5	4	4	2	36
3	3	3	3	3	4	3	4	3	29
4	4	4	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	3	4	3	4	5	4	3	1	31
4	5	4	3	5	5	4	4	5	39
3	4	3	3	3	3	5	5	2	31
4	2	3	3	3	3	4	4	3	29
5	4	5	5	5	4	4	5	4	41

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Lampiran

Tabulasi data kuisioner

SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

SEMANGAT KERJA (Y)							SKOR TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
4	4	5	4	4	3	24	
2	4	3	3	5	5	22	
3	3	4	3	3	3	19	
4	5	5	4	4	5	27	
4	4	4	4	4	4	24	
5	4	4	4	4	4	25	
5	5	4	5	5	5	29	
5	5	4	5	5	5	29	
5	5	5	2	5	1	23	
5	5	5	2	4	2	23	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	3	4	4	3	22	
5	5	5	5	5	5	30	
4	3	3	3	3	3	19	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	3	23	
2	4	4	4	5	4	23	
4	4	4	4	4	4	24	
3	4	4	3	3	4	21	
3	3	3	3	3	3	18	
4	4	4	5	5	4	26	
2	4	3	5	4	3	21	
3	3	3	3	4	3	19	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	5	4	4	25	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	4	4	4	4	24	
4	4	3	4	4	4	23	
4	4	4	5	5	4	26	

ISLAM RIAU



4	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	3	4	4	23
4	4	5	4	4	4	3	24
2	4	3	3	5	5	5	22
3	3	4	3	3	3	3	19
4	5	5	4	4	5	5	27

Lampiran

Analisis menggunakan faktor SPSS 23

Uji validitas Komensasi Financial Dan Semangat kerja Karyawan

Correlations

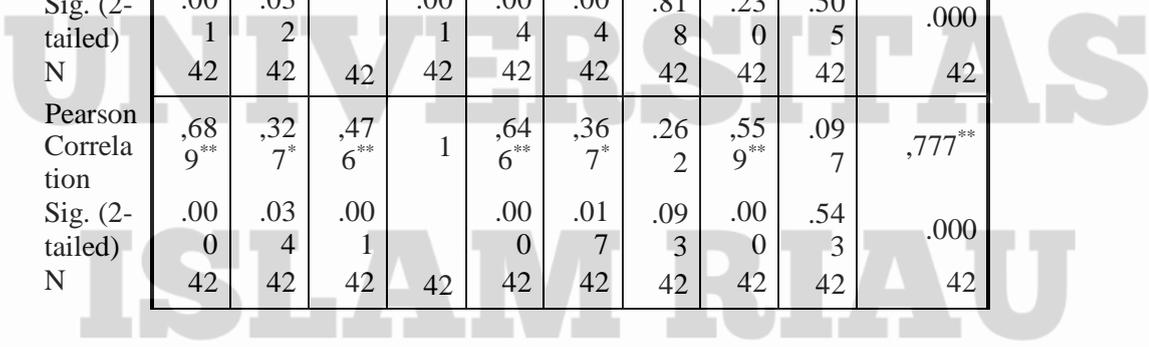
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Kompen sasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.115	.504**	.689**	.484**	.443**	.080	.269	.159	.657**
	Sig. (2-tailed)		.466	.001	.000	.001	.003	.614	.085	.315	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.115	1	.331*	.327*	.524**	.466**	.151	.242	.059	.580**
	Sig. (2-tailed)	.466		.032	.034	.000	.002	.341	.123	.713	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.504**	.331*	1	.476**	.431**	.436**	.037	.189	.106	.614**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032		.001	.004	.004	.818	.230	.505	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.689**	.327*	.476**	1	.646**	.367*	.262	.559**	.097	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.001		.000	.017	.093	.000	.543	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

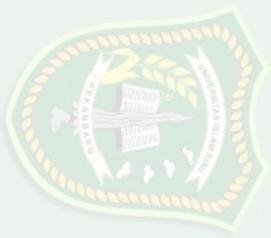
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :



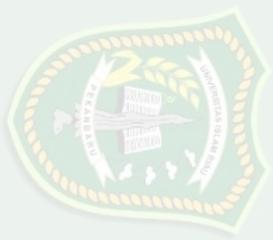


X1.5	Pearson Correlation	.484**	.524**	.431**	.646**	1	.603**	.224	.432**	.170	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000		.000	.153	.004	.281	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.443**	.466**	.436**	.367*	.603**	1	.253	.166	.107	.680**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.004	.017	.000		.106	.294	.500	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.080	.151	.037	.262	.224	.253	1	.621**	-.044	.416**
	Sig. (2-tailed)	.614	.341	.818	.093	.153	.106		.000	.782	.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.269	.242	.189	.559**	.432**	.166	.621**	1	.075	.602**
	Sig. (2-tailed)	.085	.123	.230	.000	.004	.294	.000		.638	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.159	.059	.106	.097	.170	.107	-.044	.075	1	.405**
	Sig. (2-tailed)	.315	.713	.505	.543	.281	.500	.782	.638		.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Kompen sasi	Pearson Correlation	.657**	.580**	.614**	.777**	.812**	.680**	.416**	.602**	.405**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.008	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Validitas semangat kerja karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Semangat Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	,537*	,511*	.213	.214	-.074	,626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.176	.174	.641	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	,537*	1	,594*	.297	,623*	.270	,823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.056	.000	.084	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	,511*	,594*	1	.084	.124	-.061	,555**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.596	.433	.700	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.213	.297	.084	1	,380*	,540*	,676**
	Sig. (2-tailed)	.176	.056	.596		.013	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.214	,623*	.124	,380*	1	.300	,651**
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.433	.013		.054	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	-.074	.270	-.061	,540*	.300	1	,544**
	Sig. (2-tailed)	.641	.084	.700	.000	.054		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Semangat Kerja	Pearson Correlation	,626*	,823*	,555*	,676*	,651*	,544*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Kompensasi Financial dan Semangat Kerja Karyawan

Reabilitas Kompensasi Financial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	42	100.0

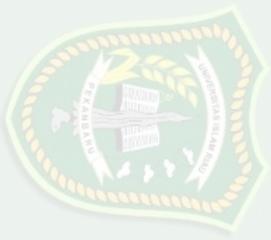
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.26	14.686	.556	.741
X1.2	30.00	14.585	.434	.756
X1.3	30.17	14.825	.500	.748
X1.4	30.48	13.085	.678	.716
X1.5	30.10	12.869	.727	.708
X1.6	30.10	14.186	.569	.737
X1.7	30.12	16.010	.280	.774
X1.8	30.00	15.073	.494	.750
X1.9	31.17	15.215	.138	.827



Reabilitas Semangat Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

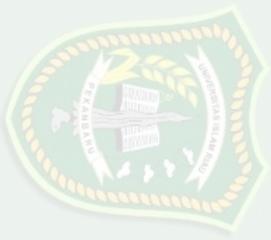
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19.69	5.243	.381	.678
Y2	19.40	5.174	.736	.581
Y3	19.48	5.816	.351	.681
Y4	19.57	5.178	.477	.641
Y5	19.38	5.559	.486	.643
Y6	19.62	5.607	.271	.717

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 ^a	,529	,517	1.886	1.438

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.941	1	159.941	44.945	,000 ^b
	Residual	142.345	40	3.559		
	Total	302.286	41			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

ISLAM RIAU



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	7.512	2.392		3.141	.003		
Kompensasi	.467	.070	.727	6.704	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Dokumentasi



Halaman Kantor



Timbangan TBS PT. Ganda Buanindo



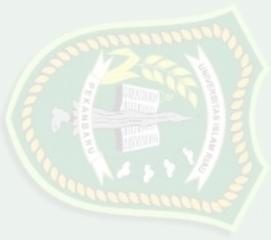
Bapak Wakil Manejer Pabrik



Foto Bersama Bapak Satpam &

Bapak Kepala Unit

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin