

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI PT. TELEKOMUNIKASI SELULER KOTA MAKASSAR**



Oleh:

HALIMA AFRAH FADILAH

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11294 16

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI PT.
TELEKOMUNIKASI SELULER KOTA MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh

Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

HALIMA AFRAH FADILAH

Nomor Stambuk: 105611110416

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

13/09/2021

1 exp
Smb. Alumni

R/0221/ADN/2100

FAD
p1

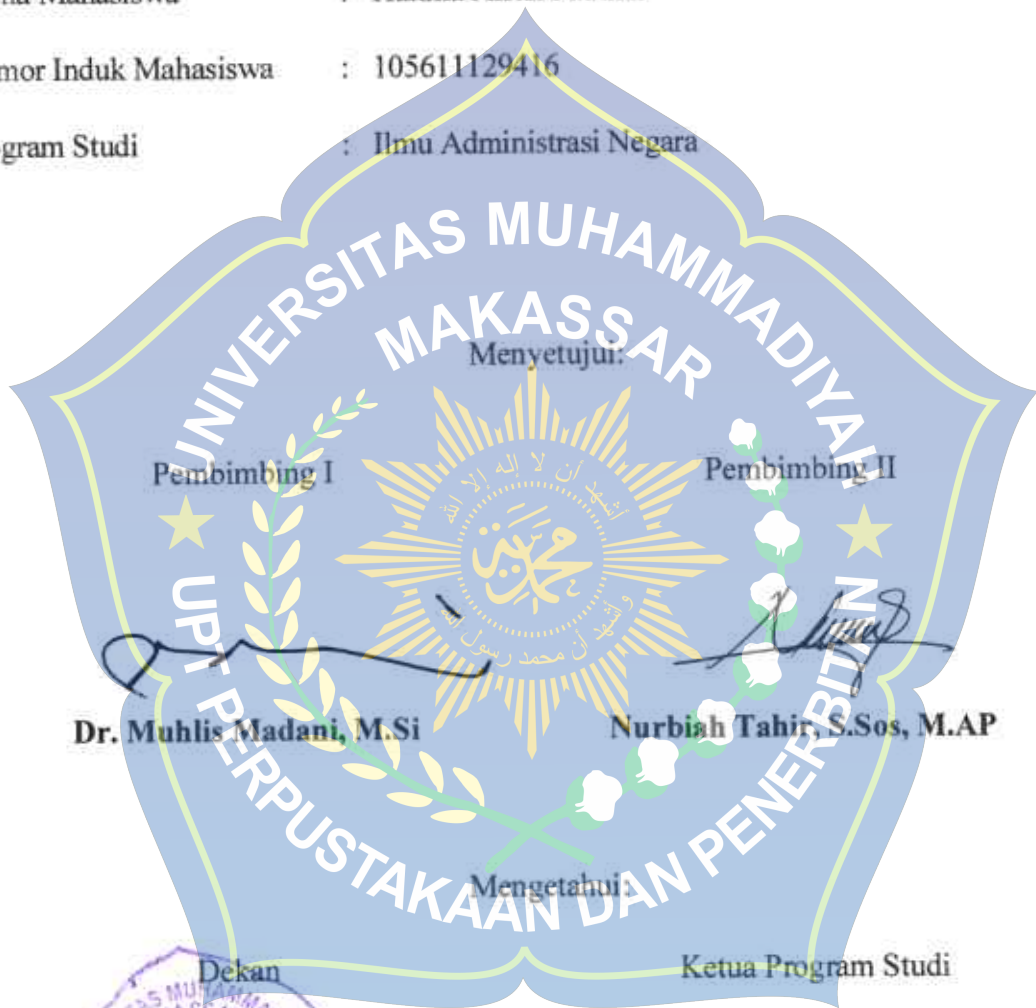
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja
Pegawai Di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Halima Afrah Fadilah

Nomor Induk Mahasiswa : 105611129416

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhlis Madani, M.Si


Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Nasrul Haq, S.Sos., MPA
NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0203/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Jumat, 27 Agustus 2021.

TIM PENILAI

Ketua Sekretaris

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si NBM: 730727 **Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si** NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si (.....)

2. Dr. Muh. Yahya, M.Si (.....)

3. Dr. Hafis Elfiansyah Parawu, ST., M.Si (.....)

4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP (.....)



HALAMAN PERNYATAAN KARYA ILMIAH

Saya yang tertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Halima Afrah Fadilah

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11294 16

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Juli 2021

Yang Menyatakan,

Halima Afrah Fadilah

ABSTRAK

Halima Afrah Fadilah, Muhlis Madani dan Nurbiah Tahir. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 orang dengan menggunakan sampel acak. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif bahwa variabel kompensasi memiliki indikator yaitu gaji dengan nilai rata-rata sebesar 4,58 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai secara tepat waktu, hal ini termasuk kategori baik. Sedangkan hasil analisis statistik deskriptif variabel semangat kerja memiliki indikator lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,47% yang dimana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang sangat berpengaruh besar bagi para pegawai, hal ini termasuk kategori baik. Persamaan regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 1,839 + 0,612X$. Dengan demikian, hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,374% yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 37,4% yang termasuk kecil. Selisihnya 63% dipengaruhi oleh variabel lain seperti diberikan promosi jabatan, kepemimpinan, pelatihan, diberi kesempatan mengembangkan diri.

Kata Kunci : Kompensasi, Semangat Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur mendalam penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, kesehatan dan keberkahan yang luar biasa. Shalawat dan salam tercurah atas nama baginda Rasulullah Muhammad SAW, sebagai suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarga dan para sahabatnya. Berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*".

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada kedua orang tua Bapak Nasrun dan Ibu Fatmi yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan doa, serta kakak-kakak saya dan seluruh keluarga besar yang selalu membereikan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhlis Madani, M.Si Selaku Pembimbing I dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Abdi, M.Pd selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh pendidikan dibangku perkuliahan serta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.
8. Terima kasih juga buat sahabat – sahabat saya semasa SMA hingga sekarang masih berteman, adit, yuya, nura, andin, caca, yang selalu ada dan selalu support. Dan liah, erick, vikar teman seperjuangan dari maba hingga akhir.
9. Dan terima kasih banyak untuk diri sendiri yang sudah bertahan sejauh ini, akhirnya bisa melewati fase dimana tidak semua orang bisa melaluinya. Last but not least, thanks a lot to Ilang Sebrio Sudirman.

Akhir kata, penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan yang lebih luas dan sumbangan pemikiran kepada peneliti maupun pembaca khususnya para mahasiswa Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Agustus 2021

Penulis,



Halima Afrah Fadilah



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Konsep dan Teori Kompensasi	9
1. Pengertian Kompensasi	10
2. Indikator Kompensasi.....	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	12
4. Tujuan pemberian Kompensasi	14
C. Konsep dan Teori Semangat Kerja	16
1. Pengertian Semangat kerja	16
2. Indikator Semangat Kerja.....	17
3. Aspek-aspek Semangat Kerja.....	19
4. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	20
D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	21
E. Kerangka Pikir	22
F. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Analisis Data.....	29
F. Teknik Pengabsahan Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	35
B. Hasil Penelitian.....	40
C. Pembahasan Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kriteria Jawaban Responden.....	31
Tabel 3.2	Interpretasi Nilai Korelasi.....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	42
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.4	Hasil Uji Realibilitas.....	44
Tabel 4.5	Indikator Gaji Yang Diterima Pegawai Diberikan Secara Tepat Waktu.....	45
Tabel 4.6	Indikator Gaji Yang Didapatkan Pegawai Sesuai Dengan Kedudukan Atau Jabatan.....	46
Tabel 4.7	Rekapitulasi Aspek Gaji Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	47
Tabel 4.8	Indikator Upah Yang Didapatkan Pegawai Sesuai Dengan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.9	Indikator Upah Yang Didapatkan Pegawai Sesuai Dengan Kesepakatan.....	49
Tabel 4.10	Rekapitulasi Aspek Upah Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	49
Tabel 4.11	Indikator Memperoleh Insentif Dari Perusahaan Berupa Bonus...	51

Tabel 4.12	Indikator Insentif Yang Didapatkan Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.13	Rekapitulasi Aspek Insentif Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	52
Tabel 4.14	Indikator Tunjangan Yang Dimiliki Pegawai Dapat Dijadikan Pendukung Kerja.....	54
Tabel 4.15	Indikator Tunjangan Yang Diterima Pegawai Sesuai Dengan Yang Diberikan.....	54
Tabel 4.16	Rekapitulasi Aspek Tunjangan Pegawai PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	55
Tabel 4.17	Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	56
Tabel 4.18	Indikator Komunikasi Yang Dilakukan Pegawai Dapat Mempengaruhi Sikap Dalam Bekerja.....	58
Tabel 4.19	Indikator Kemudahan Kerja Pegawai Dapat Mempengaruhi Sikap Dalam Bekerja.....	58
Tabel 4.20	Rekapitulasi Aspek Komunikasi Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	59
Tabel 4.21	Indikator Motivasi Yang Dimiliki Pegawai Mempengaruhi Semangat Dalam Bekerja.....	60
Tabel 4.22	Indikator Hubungan Yang Dimiliki Pegawai Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja.....	61

Tabel 4.23	Rekapitulasi Aspek Motivasi Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	62
Tabel 4.24	Indikator Lingkungan Kerja Yang Dimiliki Pegawai Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja.....	63
Tabel 4.25	Indikator Fasilitas Yang Didapatkan Oleh Pegawai Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 4.26	Rekapitulasi Lingkungan Kerja Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.....	65
Tabel 4.27	Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja.....	66



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan tersebut tidak dapat bergerak dan berjalan dengan lancar. Perusahaan merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Komponen perusahaan merupakan subsistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya, terdapat hubungan yang erat antar kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja pegawai antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek ekonomi.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan upaya kinerja pegawai dan semangat kerja yaitu dengan pemberian kompensasi kepada setiap pegawai. Pemberian kompensasi merupakan balas jasa bagi pegawai dari perusahaan. Jaminan ketertarikan antara suatu perusahaan dengan pegawai adalah adanya timbal balik yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak, di mana perusahaan mendapatkan tenaga dan pikiran dari pegawai yang dapat memajukan perusahaan dan karyawan mendapatkan balas jasa atas tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan bagi perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2002). Apabila pegawai memandang pemberian kompensasi memadai, prestasi kerja/kinerja, memotivasi maupun kepuasan kerja pegawai diharapkan akan meningkat. Bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya dapat memberikan kepuasan dan dapat mencukupi kebutuhan, maka hal tersebut akan menimbulkan ikatan yang kuat dari pegawai kepada perusahaan karena pegawai akan merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan. Menurut Mutiara S. Panggabean (2004) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu

kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Hasibuan (2011) kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan.

Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas - fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas - tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Memberikan kompensasi kepada karyawan sangat penting, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan.

Selain kompensasi, demi tercapainya tujuan-tujuan suatu perusahaan maka perlu dipelihara dan dikembangkan semangat kerja dari para pegawai. Semangat kerja menurut Sri Widodo (2015) adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan. Adanya semangat kerja yang tinggi mengakibatkan pegawai bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas - tugas yang sudah diberikan, dengan meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Indikasi - indikasi turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, kegelisahan dimana - mana, tuntutan yang seringkali terjadi dan pemogokan.

Beberapa hal yang dapat menimbulkan semangat kerja antara lain : pegawai memiliki kesempatan untuk mewujudkan kepribadiannya dalam pekerjaan, pegawai terhindar dari peraturan yang dapat mengurangi rasa harga dirinya, penghargaan atas apa yang telah dikerjakan, pekerjaan yang bebas dari rasa kesusahan, kepemimpinan yang cakap dan adil, kesempatan untuk maju, dan lingkungan pekerjaan yang memuaskan. Apabila hal tersebut terpenuhi maka akan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai.

Semangat kerja menurut Purwanto (2010) adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, di mana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan, semangat kerja juga dapat menjadi reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja merupakan salah satu tingkah laku pegawai yang harus diperhatikan oleh seorang atasan. Semangat kerja para pegawai juga tidak selalu tinggi, pegawai bisa kehilangan semangat untuk bekerja yang disebabkan oleh berbagai persoalan yang sedang dihadapi oleh pegawai, misal persoalan mengenai pekerjaan yang dihadapi dalam hal ini atasan harus berinisiatif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang menurun. Seorang atasan perlu mempunyai kemampuan antara lain keterampilan teknis, keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia.

Semangat kerja bisa juga dipengaruhi oleh kondisi kerja dalam kantor, kondisi kerja merupakan pekerjaan yang sebagian besar pekerjaan dilakukan dalam kantor. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, lingkungan tidak

suram, lingkungan kerja bersih dan penataan ruang kantor yang baik, merupakan syarat timbulnya semangat kerja. Rekan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang luas menuntut semua orang untuk menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan berbagai tipe dan karakter, rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Rekan kerja yang baik dapat dilihat dari adanya kompetisi yang sehat, saling menghormati, saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.

PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar atau sering disebut Telkomsel merupakan merek GSM dan UMTS operator jaringan seluler telpon yang beroperasi di Indonesia. Telkomsel dimiliki oleh Telkom Indonesia. Hal terpenting yang perlu diperhatikan dalam PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar yaitu pegawai atau karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja, salah satu untuk menciptakan semangat kerja pegawai yaitu dengan memberikan sebuah kompensasi. Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja karyawan sehingga semangat dalam bekerja itu bisa menurun.

Berdasarkan hal-hal yang terdapat pada latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa baik kompensasi di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar?
2. Seberapa baik semangat kerja pegawai di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Sebagai sumber rujukan referensi tambahan dalam penelitian lanjutan tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar dan sebagai salah satu bahan bacaan yang dimiliki oleh perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar yang mampu memberikan kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dengan adanya penelitian terdahulu maka dapat dijadikan sebuah dasar oleh penulis untuk memulai sebuah penelitian sehingga dapat menambah pengetahuan tentang teori yang ingin digunakan untuk mengkaji penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut :

Fajriani P. Danti, Moh. Soeod Hakam dan Moch. Djudi Mukzam (2004) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,837 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t >$ signifikansi α yaitu $0.587 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat semangat kerja karyawan (Y). Perhitungan untuk variabel kompensasi tidak langsung (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikan t sebesar 0.007 sedangkan signifikansi α sebesar 0.05, berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t <$ signifikansi α yaitu $0.007 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Sicillia Emma Sumampouw, Sontje Manuel Sumayku dan Johny Andre Frederik Kalangi (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,098 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$ dengan demikian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan.

Satriani, Dewa Ayu (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan New Kuta Hotel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) dengan variabel semangat kerja (Y) berada diantara 0,200 – 0,399 karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu $0,235 \geq 0,187$ maka hubungan variabel kompensasi dengan semangat kerja karyawan New Kuta Hotel adalah signifikan.

B. Teori dan Konsep Kompensasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pelaksanaan kompensasi akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan apabila dilaksanakan secara adil dan objektif. Dengan adanya kompensasi akan menimbulkan dampak yang baik terhadap karyawan yang belum mendapatkan kompensasi.

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2013) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dessler (2005) mendefinisikan bahwa kompensasi karyawan sebagai semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan memiliki komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk (tunjangan keuangan seperti asuransi, dan liburan yang dibayar oleh pengusaha). Susilo Martoyo (2007) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial). Samsudin (2010) berpendapat bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Rivai dan Sagala (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut penulis kompensasi merupakan imbalan berupa upah atau gaji yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dalam

sebuah perusahaan. Kompensasi juga bisa diberikan langsung kepada pegawai, ataupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi.

2. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Mutiara, Panggabean (2002) sebagai berikut:

a. Gaji

Merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, calurwulan, bulanan, dan mingguan.

b. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau di banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Tunjangan

Merupakan program - program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas perlu kita ketahui bahwa kompensasi terbagi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan

hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya seperti, gaji, upah, insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti, tunjangan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Fakto - faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi Hasibuan (2007), antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

b. Kemauan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan 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.

c. 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 bisa dikatakan relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya juga kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah yang diberikan semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah yang diberikan juga relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

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

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompensasinya lebih besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih

baik. Sebaliknya jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerjanya kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. **Kondisi Perekonomian Nasional**

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

j. **Jenis dan Sifat Pekerjaan**

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial kesehatan) yang besar maka tingkat upah/bbalas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial kecelakaannya) kecil, tingkat upahnya juga relatif rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan kepada perusahaan.

4. Tujuan pemberian Kompensasi

Malayu Hasibuan (2007), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

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

b. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjamin ikatan kerja sama formal antara majukan dengan karyawan.

c. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

d. Pengadaan efektif

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

e. Disiplin

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

f. Motivasi

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

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

Tujuan dari pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada pegawai, sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas, dapat mempertahankan pegawai yang ada saat ini serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan lebih dimungkinkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

C. Teori dan Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja juga harus emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi daya manusia dengan jalan menghidupkan, menimbulkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

1. Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2009), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Purwanto (2013) semangat kerja adalah

sesuatu yang membuat orang-orang sering mengabdikan kepada pekerjaannya di mana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat adalah keadaan pikiran ketika batin tergerak untuk melakukan suatu tindakan. Semangat memiliki fungsi sebagai penggerak batin untuk bertindak. Menurut Nitisemito dalam Siagian (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hendri (2010) semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Semangat dalam suatu perusahaan atau organisasi ialah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya dan membuat dia tidak mudah kena pengaruh dunia luar.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi sikap individu dan kelompok dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat untuk menghasilkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik.

2. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja diukur melalui indikator sebagai berikut Moekijat (2003) :

a. Kesetiaan

Kesetiaan adalah sikap mental karyawan yang ditujukan pada keberadaan perusahaannya. Kesetiaan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan keutuhan sosial lainnya.

b. Perasaan senang terhadap pekerjaan

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan atasan, teman sejawat maupun bawahan.

d. Kebanggaan dalam dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka

hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

e. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan pada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pegawai yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, kesetiaan, perasaan senang terhadap pekerjaan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban serta tingkat produktivitas kerja.

3. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono dalam Utomo (2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

a. Disiplin yang tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Kualitas untuk bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan

untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimi apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai "kami" daripada sebagai "saya". Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Masalah semangat kerja pegawai sering kali ditemukan di berbagai perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja pegawai agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang ada dalam diri seseorang. Menurut Handoko (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.

b. 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.

c. 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.

Meningkatkan semangat kerja pegawai dapat memperoleh banyak keuntungan bagi perusahaan seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpidahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya.

D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat

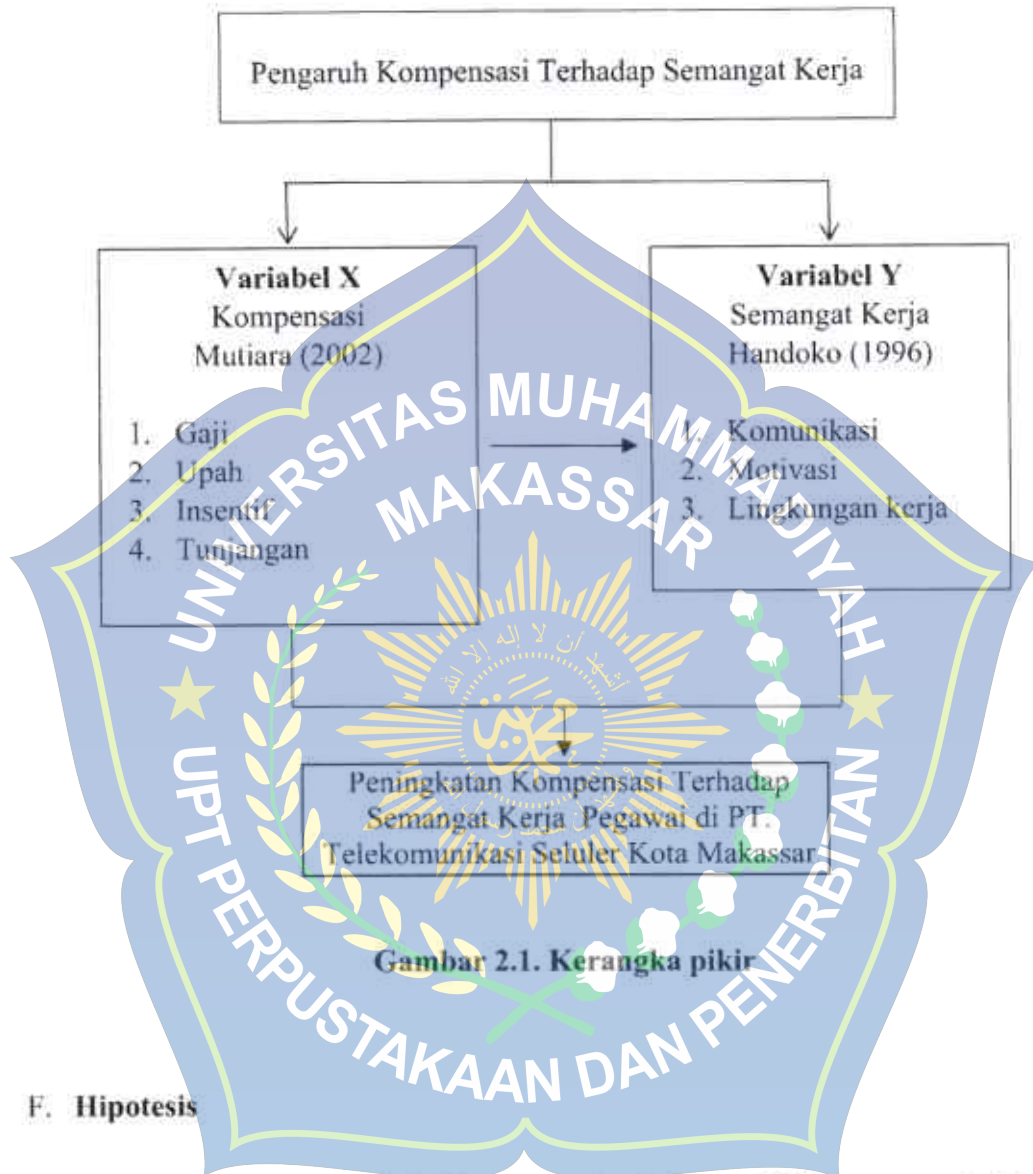
mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1998:153) menyatakan bahwa jelas kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.

E. Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar" penelitian ini akan menganalisis variabel X "Kompensasi" terhadap variabel Y "Semangat Kerja". Variabel Kompensasi akan dianalisis melalui indikator yang dikemukakan oleh Mutiara (2002) yaitu : 1. Gaji, 2. Upah, 3. Insentif dan 4. Tunjangan. Terhadap variabel Semangat Kerja yang dikemukakan oleh Handoko (1996) yaitu : 1. Komunikasi, 2. Motivasi, 3. Lingkungan Kerja. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir berikut :

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka pikir

F. Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel semangat kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

H_a : ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

G. Definisi Operasional

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai indikator pada variabel-variabel yang digunakan pada penelitian, sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau pekerja yang memberikan jasanya kepada suatu perusahaan. Kompensasi sebenarnya termasuk komponen seperti gaji, upah, bonus, atau lainnya yang diberikan untuk membantu memotivasi karyawan di PT. Telekomunikasi Seluler, terdapat empat indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

a. Gaji

Gaji merupakan balasan atas jasa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan perusahaan yang dihitung per jam, dimana semakin lama waktu bekerja maka akan semakin besar gaji yang di dapat oleh pegawai atau karyawan di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

b. Upah

Upah merupakan jumlah keseluruhan yang telah ditetapkan sebagai pengganti jasa karena mengeluarkan tenaga kerja. Adapun faktor diberikannya upah seperti, lamanya masa kerja, profesionalisme, dan tinggi rendahnya produktivitas pegawai PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

c. Insentif

Insentif merupakan tambahan – tambahan gaji yang diberikan dari perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas kerjanya atau upaya - upaya pemangkasan biaya tergantung dengan kebijakan perusahaan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

d. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan benefit yang diberikan kepada pegawai atau karyawan seperti asuransi kesehatan, program pensiun, asuransi jiwa dan tunjangan - tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

2. Variabel Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan perusahaan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Ada tiga indikator yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah proses dari seseorang maupun sekelompok orang yang menciptakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan kerja seperti, persepsi, peran dan hubungan, dan kondisi fisik karyawan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

b. Motivasi

Motivasi merupakan keinginan kuat yang berasal dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seperti adanya gaji yang sesuai, personal goals, dan tujuan umum bekerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugasnya seperti, hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama karyawan dan tata ruang yang ada di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi

Penelitian ini berlangsung selama dua bulan. Lokasi penelitian berada di PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) Kota Makassar, karena peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, adalah sebuah proses yang menggunakan angka-angka dalam menganalisis hubungan antar variabel dari suatu fenomena tertentu. Dengan alasan peneliti ingin mengukur apakah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar yang dipilih dengan cara *Random Sampling* atau pemilihan sampel secara acak. Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, maka penentuan besarnya sampel dihitung menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Siregar (2014: 149) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan pengambilan sampel

Dalam penelitian ini diketahui populasi (N) sebesar 122. Dimana 122 merupakan seluruh pegawai yang ada pada PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar dengan tingkat presentase kesalahan (e) ditetapkan sebesar 5% atau 0,5. Jadi jumlah sampel yang diambil peneliti sebesar :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 0,305}$$

$$n = 93,48$$

$$n = 93$$

Berdasarkan rumus yang telah digunakan dari populasi 122 orang peneliti menggunakan nilai presisi 5% atau 0,05 sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Peneliti membuat 2 buah kuesioner dalam penelitian ini, yaitu : (1) kuesioner untuk memperoleh data terkait kompensasi (X), (2) kuesioner untuk memperoleh data semangat kerja. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist* atau memberikan tanda centang (√) pada kolom yang disediakan. Kuesioner tersebut akan diberikan kepada responden yang ada di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

Dalam pembuatan kuesioner ada 5 pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu :

1. Sangat Sesuai : diberi nilai 5
2. Sesuai : diberi nilai 4
3. Kurang Sesuai : diberi nilai 3
4. Tidak Sesuai : diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Sesuai : diberi nilai 1

E. Teknik Analisis Data

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah, sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya. Metode deskriptif juga digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai responden di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral) serta perhitungan presentase (%). Penentuan presentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan presentase :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus

n = Nilai atau skor yang diperoleh

N = Nilai atau skor yang ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipresentasikan kemudian ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, di mana hasil presentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

Arikunto (2010: 249)

2. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh variabel X dan Y dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel tersebut maka dilakukan dengan rumus regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Nilai Yang Diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Dalam menentukan nilai a dan b maka dapat digunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi (variabel X)

Y = Semangat Kerja (variabel Y)

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan nilai signifikansi 0,05 jika signifikansi kurang <0,05 maka H_0 ditolak dan jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Dalam hal ini peneliti akan menguji variabel Kompensasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y).

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y didasarkan pada tabel interpretasi nilai korelasi, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,79	Kuat
0,40-0,59	Sedang
0,20-0,39	Rendah
0,00-0,19	Sangat Rendah

Sugiono (2015)

F. Teknik Pengabsahan Data

Pengabsahan data adalah untuk menjamin bahwa semua yang telah diamati dan diteliti penulis sesuai dengan data yang sesungguhnya ada dan memang benar-benar terjadi. Hal ini dilakukan penulis untuk memelihara dan menjamin bahwa data tersebut benar. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah derajat fungsi pengukuran suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar - benar mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatan valid jika sig. (2-tailed) data < 0.05 .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Pengujian realibilitas cukup dengan

membandingkan r_{alpha} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{alpha} atau angka cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Kota Makassar

Makassar adalah Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di bagian Selatan Pulau Sulawesi yang dahulu disebut Ujung Pandang, terletak antara $119^{\circ}24'17'38''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}8'6'19''$ Lintang Selatan yang berbatasan sebelah Utara dengan Kabupaten Maros, sebelah Timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah Barat adalah Selat Makassar. Kota Makassar memiliki topografi dengan kemiringan lahan $0-2^{\circ}$ (datar) dan kemiringan lahan $3-15^{\circ}$ (bergelombang). Luas Wilayah Kota Makassar tercatat $175,77$ km persegi. Kota Makassar memiliki kondisi iklim sedang hingga tropis memiliki suhu udara rata-rata berkisar antara $26,^{\circ}\text{C}$ sampai dengan 29°C .

Kota Makassar adalah kota yang terletak dekat dengan pantai yang membentang sepanjang koridor barat dan utara dan juga dikenal sebagai "Waterfront City" yang didalamnya mengalir beberapa sungai (Sungai Tallo, Sungai Jeneberang, dan Sungai Pampang) yang kesemuanya bermuara ke dalam kota. Kota Makassar merupakan hamparan daratan rendah yang berada pada ketinggian antara $0-25$ meter dari permukaan laut. Dari kondisi ini menyebabkan Kota Makassar sering mengalami genangan air pada musim hujan, terutama pada saat turun hujan bersamaan dengan naiknya air pasang. Secara administrasi Kota

Makassar dibagi menjadi 15 kecamatan dengan 153 kelurahan. Di antara 15 kecamatan tersebut, ada tujuh kecamatan yang berbatasan dengan pantai yaitu Kecamatan Tamalate, Kecamatan Mariso, Kecamatan Wajo, Kecamatan Ujung Tanah, Kecamatan Tallo, Kecamatan Tamalanrea, dan Kecamatan Biringkanaya.

2. Profil Di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Telkomsel adalah merek GSM dan UMTS operator jaringan seluler telpon yang beroperasi di Indonesia. Merek ini dimiliki oleh Telkom Indonesia dan Indosat dengan komposisi saham sebesar 65% oleh Telkomsel dan sisanya oleh Indosat pada awal peluncurannya pada tanggal 26 Mei 1995 di Jakarta. Pada bulan September 2008 lalu, perusahaan ini memiliki 122 juta pelanggan. Telkomsel beroperasi di Indonesia dengan GSM 900-1800 MHz, melalui 323 mitra roaming internasional di 170 negara. Perusahaan ini menyediakan pelanggan dengan pilihan antara dua kartu prabayar simpATI dan Kartu As, atau layanan kartu HALO pasca bayar, serta berbagai layanan dan program tambahan.

Dalam perjalanan sejarahnya Telkomsel menjadi operator Telekomunikasi Seluler pertama di Asia yang memperkenalkan jasa GSM pra-bayar pada bulan november 1997. Merek ini juga merupakan operator pertama di Indonesia yang meluncurkan layanan 3G pada bulan September 2006. Pada tanggal 20 Maret 2009, Telkomsel dan Apple Inc, South Asia Pte, Ltd, melakukan kerjasama untuk meluncurkan produk Iphone 3G di Indonesia dengan rancangan harga yang disesuaikan dengan konsumen Telkomsel Indonesia. Sejak tanggal 30 April 2011,

Telkomsel telah memecahkan rekor baru dengan jumlah pelanggannya yang mencapai 100 juta orang dari 245 juta penduduk Indonesia. Sebagai tambahan, merek ini juga telah menggarap kerjasama dengan negara-negara tetangga untuk menawarkan produk simPATI Kangen untuk pelanggan Indonesia yang berada di negara-negara tetangga tersebut. Telkomsel saat ini menyebarkan lebih dari 54.000 Base Transceiver Station (BTS) yang mencapai 97% dari penduduk Indonesia. Sebagai operator seluler terbesar ke-7 di dunia, Telkomsel merupakan pemimpin pasar dalam Industri Telekomunikasi Indonesia dan melayani lebih dari 122 juta pelanggan. Sebagai pelopor dalam pengembangan Industri Telekomunikasi Seluler Indonesia untuk memasuki era terbaru dari layanan mobile broadband, Telkomsel secara konsisten mengimplementasikan roadmap teknologi 3G, HSDPA, HSPA +, dan telah berhasil diuji oleh Long Term Evolution (LTE) teknologi. Tahun ini Telkomsel menyediakan jaringan broadband di 200 kota besar di Indonesia. Untuk melayani pelanggan, Telkomsel didukung oleh lebih dari 430 pusat layanan dan 24 jam contact center di seluruh Indonesia.

3. Visi dan Misi Di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Visi : Menjadi penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital mobile kelas dunia yang terpercaya.

Misi : Memberikan layanan dan solusi digital mobile melebihi ekspektasi para pengguna, menciptakan nilai lebih bagi para pemegang saham serta mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa.

4. Struktur Organisasi PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Pembagian struktur organisasi dikantor Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Struktur Organisasi PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar



5. Tugas dan Fungsi PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

Tugas pokok PT.telekomunikasi Seluler (Telkonsel) Kota Makassar adalah menyediakan layanan telekomunikasi kepada semua pelanggan yang menggunakan jasa Telkonsel. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, PT.Telkonsel mempunyai fungsi :

a. Direktorat Keuangan

Fungsi direktorat keuangan adalah fokus pada pengelolaan keuangan perusahaan serta mengendalikan operasi keuangan secara terpusat melalui bagian Finance, Billing and Collection Center.

b. Direktorat Human Capital Management

Fokus pada manajemen SDM Perusahaan serta penyelenggaraan operasional SDM secara terpusat melalui bagian Human Resource Center, serta pengendalian operasi bagian: Learning Center, HR Assesment Center, Management Consulting Center dan Community Development Center

c. Direktorat Network, IT and Solution

Fokus pada pengelolaan infrastructure strategy and governance, IT Strategy and Governance, and Solution serta pengelolaan pendayagunaan IT dan service operation and management, dalam rangka dukungan upaya eksploitasi bisnis yang sudah mapan dan pengendalian operasional infrastruktur melalui Divisi Network of Broadband Information System Center, Divisi Wireless Broadband serta Divisi Broadband.

d. Direktorat Consumer Service

Fokus dalam pengelolaan bisnis segmen konsumen serta pengendalian operasi Divisi Consumer Service Barat dan Divisi Consumer Service Timur.

e. Direktorat Enterprise and Business Service

Fokus pada pengelolaan bisnis segmen Enterprise and Small Medium Enterpriseserta pengelolaan Divisi Enterprise Service, Divisi Business Service dan Divisi Center and Interconnection Service.

f. Direktorat Wholesale and International Service

Fokus pada pengelolaan fungsi penanganan bisnis segmen wholesale dan International, serta pengendalian operasional Divisi Wholesale Services.

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh dari hasil analisis data kuesioner melalui responden di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar yang merupakan objek penelitian terkait dengan penelitian ini adalah tentang jenis kelamin dan usia. Data ini diperoleh dari kuesioner yang di distribusikan kepada 93 responden pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Pendistribusian kuesioner terdiri dari variable X yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan variable Y yaitu untuk mengetahui semangat kerja pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

1. Gambaan Umum Responden

Pengambilan sampel yang dilakukan penulis pada PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar yaitu dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari responden dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak laki-laki dan perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dapat dilihat sebagai table berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	55	57
2	Perempuan	38	43
Total		93	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan table 4.1, dapat diketahui jenis kelamin sebanyak 55 (lima puluh lima) orang dengan presentase sebesar 57% dan perempuan sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang dengan presentase 43% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar adalah Laki-Laki.

b. Usia

Usia dari responden yang diintervalkan mulai dari usia muda sampai dengan yang tua.. Dapat dilihat sebagai table berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	25-30 Tahun	43	46
2	31-36 Tahun	42	45
3	37-42 Tahun	8	9
Total		93	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan table 4.2, mengemukakan tentang usia responden yang paling mendominasi yaitu pada usia 25-30 tahun sebanyak 43 (empat puluh tiga) responden dengan presentase 46% dengan total responden sebanyak 93 orang. Kemudian disusul dengan usia 31-36 tahun berjumlah 42 (empat puluh dua) responden dengan presentase 45%, untuk usia 37-42 tahun sebanyak 8 (delapan) responden dengan presentase 9%.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, tahap awal dari proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Kegunaan uji validitas untuk dapat mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Sig.	p-value	Kesimpulan
Ke- 1	0,0001	0,05	Valid
Ke- 2	0,0001	0,05	Valid
Ke- 3	0,0001	0,05	Valid
Ke- 4	0,0001	0,05	Valid
Ke- 5	0,0001	0,05	Valid
Ke- 6	0,0001	0,05	Valid
Ke- 7	0,0001	0,05	Valid
Ke- 8	0,0001	0,05	Valid
Ke- 9	0,0001	0,05	Valid
Ke- 10	0,0001	0,05	Valid
Ke- 11	0,0001	0,05	Valid
Ke- 12	0,0001	0,05	Valid
Ke- 13	0,0001	0,05	Valid
Ke- 14	0,002	0,05	Valid
Ke- 15	0,0001	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan table 4.3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap item pertanyaan lebih kecil dari nilai p-value 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap item pertanyaan ini sudah valid. Sehingga, kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menjaga keandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan pengujian uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang valid, sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam

pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS for 24*.

Adapun hasil uji realibilitas yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Realibilitas

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	15

Berdasarkan table 4.4, dapat dilihat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,802 yang lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat di asumsikan bahwa 15 item pertanyaan di atas sudah reliabel atau dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur semangat kerja karyawan.

3. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Kompensasi (X)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Variabel kompensasi

diukur dari empat indikator menurut Mutiara, yaitu gaji, upah, insentif, dan tunjangan.

1. Gaji

Gaji merupakan balasan atas jasa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan perusahaan yang dihitung per jam, dimana semakin lama waktu bekerja maka akan semakin besar gaji yang di dapat oleh pegawai atau karyawan di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Dengan adanya indikator gaji maka diperlukan sub indikator sehingga dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan. Adapun sub indikator pada penelitian ini yaitu :

- a) Gaji yang diterima pegawai diberikan secara tepat waktu
- b) Gaji yang didapatkan pegawai sesuai dengan kedudukan atau jabatan

Tabel 4.5
Gaji Yang Diterima Pegawai Diberikan Secara Tepat Waktu

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Tepat Waktu	1	0	0	0
Tidak Tepat Waktu	2	0	0	0
Kurang Tepat Waktu	3	2	6	2
Tepat Waktu	4	25	100	27
Sangat Tepat Waktu	5	66	330	71
Total (Σ)		93	436	100
Rata-Rata Skor $(x) = \frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{436}{93} = 4,68$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sangat tepat waktu jika gaji yang diterima para pegawai

diberikan secara tepat waktu . Perolehan frekuensi 66 dengan presentase 71% dan jumlah skor 436. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat pernyataan mengenai gaji yang diterima pegawai diberikan secara tepat waktu yaitu sebesar 4,68% berada pada kategori baik.

Tabel 4.6

Gaji Yang Didapatkan Pegawai Sesuai Dengan Kedudukan Atau Jabatan

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Tidak Sesuai	2	0	0	0
Kurang Sesuai	3	5	15	5
Sesuai	4	38	152	41
Sangat Sesuai	5	50	250	54
Total (Σ)		93	417	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{417}{93} = 4,48$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sangat sesuai bahwa gaji yang didapatkan pegawai sesuai dengan kedudukan atau jabatan. Perolehan frekuensi 50 dengan presentase 54% dan jumlah skor 417. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai gaji yang didapatkan pegawai sesuai dengan kedudukan atau jabatan yaitu sebesar 4,48% berada pada kategori baik.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Aspek Gaji Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

No.	Aspek Gaji	Rata-rata Skor
1.	Gaji yang diterima pegawai diberikan secara tepat waktu	4,68
2.	Gaji yang didapatkan pegawai sesuai dengan kedudukan atau jabatan	4,48
	Rata-rata	4,58

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel dari jawaban responden tentang gaji dapat dilihat dari dua pernyataan yang diuraikan, yang pertama mengenai gaji yang diterima pegawai secara tepat waktu mendapatkan rata-rata skor 4,68 dan dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua mengenai gaji yang didapatkan pegawai sesuai dengan kedudukan atau jabatan dengan rata-rata skor 4,48 dan juga dikategorikan Baik.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa Gaji di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,58 dan masuk dalam kategori Baik.

2. Upah

Upah merupakan jumlah keseluruhan yang telah ditetapkan sebagai pengganti jasa karena mengeluarkan tenaga kerja. Adapun faktor diberikannya upah seperti, lamanya masa kerja, profesionalisme, dan tinggi rendahnya produktivitas pegawai PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Dengan adanya indikator tentang upah maka diperlukan sub indikator sehingga dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan. Adapun sub indikator pada penelitian ini yaitu :

- a) Upah yang didapatkan pegawai sesuai dengan masa kerja
 b) Upah yang didapatkan pegawai sesuai dengan kesepakatan

Tabel 4.8
Upah Yang Didapatkan Pegawai Sesuai Dengan Masa Kerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Tidak Sesuai	2	3	6	3
Kurang Sesuai	3	10	30	11
Sesuai	4	55	220	60
Sangat Sesuai	5	25	125	26
Total (Σ)		93	381	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{381}{93} =$		4,09		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sesuai bahwa upah yang didapatkan pegawai sesuai dengan masa kerja. Perolehan frekuensi 55 dengan presentase 60% dan jumlah skor 381. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan upah yang didapatkan pegawai sesuai dengan masa kerja yaitu sebesar 4,09% berada pada kategori baik.

Tabel 4.9
Upah Yang Didapatkan Pegawai Sesuai Dengan Kesepakatan

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Tidak Sesuai	2	0	0	0
Kurang Sesuai	3	9	27	10
Sesuai	4	51	204	55
Sangat Sesuai	5	33	165	35
Total (Σ)		93	396	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{396}{93} = 4,25$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sesuai mengenai upah yang didapatkan pegawai sesuai dengan kesepakatan. Perolehan frekuensi 51 dengan presentase 55% dan jumlah skor 396. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan upah yang didapatkan pegawai sesuai dengan kesepakatan yaitu sebesar 4,25% berada pada kategori baik

Tabel 4.10
Rekapitulasi Aspek Upah Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

No.	Aspek Upah	Rata-rata Skor
1.	Upah pegawai diberikan secara tepat waktu	4,09
2.	Upah pegawai sesuai dengan kesepakatan	4,25
	Rata-rata	4,17

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

berdasarkan tabel dari jawaban responden tentang upah dapat dilihat dari dua pernyataan yang diuraikan, yang pertama mengenai upah pegawai diberikan secara tepat waktu mendapatkan rata-rata skor 4,09 dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua mengenai upah pegawai sesuai dengan kesepakatan mendapatkan rata-rata skor 4,25.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa upah di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,17 dan masuk dalam kategori Baik.

3. Insentif

Insentif merupakan tambahan – tambahahn gaji yang diberikan dari perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas kerjanya atau upaya - upaya pemangkasan biaya tergantung dengan kebijakan perusahaan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Adapun sub indikator insentif yaitu :

- a) Mendapatkan insentif dari perusahaan berupa bonus
- b) Insentif yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Tabel 4.11
Memperoleh Insentif Dari Perusahaan Berupa Bonus

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Memperoleh	1	0	0	0
Tidak Memperoleh	2	0	0	0
Kurang Memperoleh	3	9	27	10
Memperoleh	4	31	124	33
Sangat Memperoleh	5	53	265	57
Total (Σ)		93	416	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{416}{93} = 4,47$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sangat memperoleh bahwa pegawai mendapatkan insentif dari perusahaan berupa bonus. Perolehan frekuensi 53 dengan presentase 57% dan jumlah skor 416. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pegawai mendapatkan insentif dari perusahaan berupa bonus yaitu sebesar 4,47% berada pada kategori baik

Tabel 4.12
Insentif Yang Didapatkan Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Mempengaruhi	1	0	0	0
Tidak Mempengaruhi	2	8	16	8
Kurang Mempengaruhi	3	9	27	10
Mempengaruhi	4	39	156	42
Sangat Mempengaruhi	5	37	185	40
Total (Σ)		93	384	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{384}{93} = 4,12$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan mempengaruhi mengenai insentif yang didapatkan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. perolehan frekuensi 39 dengan presentase 42% dan jumlah skor 384. Dari 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan insentif yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 4,12% berada pada kategori baik.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Aspek Insentif Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

No.	Aspek Insentif	Rata-rata Skor
1.	Mendapatkan insentif dari perusahaan berupa bonus	4,47
2.	Insentif yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai	4,12
	Rata-rata	4,29

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden tentang insentif dapat dilihat dari dua pernyataan yang diuraikan, pernyataan pertama mengenai mendapatkan insentif berupa bonus mendapatkan rata-rata 4,47 dan dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua tentang insentif yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai mendapatkan rata-rata 4,12 dan dikategorikan Baik.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa insentif pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,29 dan masuk dalam kategori Baik.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan benefit yang diberikan kepada pegawai atau karyawan seperti asuransi kesehatan, program pensiun, asuransi jiwa dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Ada beberapa sub indikator tunjangan, yaitu :

- a) Tunjangan yang dimiliki pegawai dapat dijadikan pendukung kerja
- b) Tunjangan yang diterima pegawai sesuai dengan yang diberikan

Tabel 4.14
Tunjangan Yang Dimiliki Pegawai Dapat Dijadikan Pendukung Kerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Mendukung	1	0	0	0
Tidak Mendukung	2	3	6	3
Kurang Mendukung	3	3	9	3
Mendukung	4	51	204	55
Sangat Mendukung	5	36	180	39
Total (Σ)		93	399	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{399}{93} = 4,29$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan mendukung mengenai tunjangan yang dimiliki pegawai dapat dijadikan pendukung kerja. Perolehan frekuensi 51 dengan presentase 55% dan jumlah skor 399. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai tunjangan yang dimiliki pegawai dapat dijadikan pendukung kerja yaitu sebesar 4,29% berada pada kategori baik.

Tabel 4.15
Tunjangan Yang Diterima Pegawai Sesuai Dengan Yang Diberikan

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Sesuai	1	0	0	0
Tidak Sesuai	2	0	0	0
Kurang Sesuai	3	10	30	11
Sesuai	4	49	196	53
Sangat Sesuai	5	34	170	36
Total (Σ)		93	396	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{396}{93} = 4,25$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sesuai mengenai tunjangan yang diterima pegawai sesuai dengan yang diberikan. Perolehan frekuensi 49 dengan presentase 53% dan total skor 396. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai tunjangan pegawai yang diterima sesuai dengan yang diberikan sebesar 4,25% berada pada kategori baik.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Aspek Tunjangan Pegawai PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar

No.	Aspek Tunjangan	Rata-rata Skor
1.	Tunjangan yang dimiliki pegawai dapat dijadikan pendukung kerja	4,29
2.	Tunjangan yang diterima pegawai cukup dan sesuai yang telah diberikan	4,25
	Rata-rata	4,27

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel, dari jawaban responden tentang aspek tunjangan dapat dilihat dari dua pernyataan yang diuraikan, pernyataan pertama mengenai tunjangan yang dimiliki pegawai dapat dijadikan pendukung kerja mendapatkan skor 4,29 dan dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua yaitu tunjangan yang diterima pegawai cukup dan sesuai yang telah diberikan mendapatkan skor 4,25 dan dikategorikan Baik.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa aspek tunjangan di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,27 dan masuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	kompensasi	Rata-rata Skor
1.	Gaji	4,58
2.	Upah	4,17
3.	Insentif	4,29
4.	Tunjangan	4,27
	Rata-rata	4,32

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel, hasil rekapitulasi analisis variabel kompensasi pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai paling tinggi adalah aspek gaji dengan nilai rata-rata sebesar 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai secara tepat waktu. Hal ini termasuk dalam kategori baik.

b. Analisis Deskriptif Semangat Kerja (Y)

semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Semangat dalam suatu perusahaan atau organisasi ialah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja

untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya dan membuat dia tidak mudah kena pengaruh dunia luar. Variabel semangat kerja diukur dengan tiga indikator menurut Handoko yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah proses dari seseorang maupun sekelompok orang yang menciptakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan kerja seperti, persepsi, peran dan hubungan, dan kondisi fisik karyawan PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Adapun sub indikator komunikasi sebagai berikut :

- a) Komunikasi yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja
- b) Kemudahan kerja yang pegawai rasakan dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja

Tabel 4.18
Komunikasi Yang Dilakukan Pegawai Dapat Mempengaruhi Sikap Dalam Bekerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Mempengaruhi	1	0	0	0
Tidak Mempengaruhi	2	0	0	0
Kurang Mempengaruhi	3	7	21	7
Mempengaruhi	4	40	160	43
Sangat Mempengaruhi	5	46	230	50
Total (Σ)		93	411	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{411}{93} = 4,41$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sangat mempengaruhi bahwa komunikasi yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Perolehan frekuensi 46 dengan presentase 50% dan total skor 411. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai komunikasi yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja sebesar 4,41% masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.19
Kemudahan Kerja Pegawai Rasakan Dapat Mempengaruhi Produktivitas Dalam Bekerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Mempengaruhi	1	0	0	0
Tidak Mempengaruhi	2	0	0	0
Kurang Mempengaruhi	3	1	3	1
Mempengaruhi	4	29	116	31
Sangat Mempengaruhi	5	63	315	68
Total (Σ)		93	434	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{434}{93} = 4,66$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sangat mempengaruhi mengenai kemudahan kerja pegawai rasakan dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Perolehan frekuensi 63 dengan presentase 68% dan total skor 434. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai kemudahan kerja pegawai rasakan dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 4,66% berada pada kategori baik.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Aspek Komunikasi Pegawai PT. Telekomunikasi Seluler Kota
Makassar

No.	Aspek Komunikasi	Rata-rata Skor
1.	Komunikasi yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja	4,41
2.	Kemudahan kerja pegawai rasakan dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	4,46
	Rata-rata	4,43

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel, dari jawaban responden tentang aspek komunikasi dapat dilihat dari dua pernyataan yang diuraikan, pernyataan pertama mengenai komunikasi yang dilakukan pegawai dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja mendapatkan rata-rata skor 4,41 dan dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua mengenai kemudahan kerja pegawai rasakan dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja mendapatkan rata-rata skor 4,46 dan dikategorikan Baik.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa aspek komunikasi di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,43 dan masuk dalam kategori Baik.

2. Motivasi

Motivasi merupakan keinginan kuat yang berasal dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seperti adanya gaji yang sesuai, personal goals, dan tujuan umum bekerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Adapun sub indikator motivasi sebagai berikut :

- a) Motivasi yang dimiliki pegawai mempengaruhi semangat dalam bekerja
- b) Hubungan kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja

Tabel 4.21

Motivasi Yang Dimiliki Pegawai Mempengaruhi Semangat Dalam Bekerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f _s	Persentase (%)
Sangat Tidak Mempengaruhi	1	0	0	0
Tidak Mempengaruhi	2	1	2	1
Kurang Mempengaruhi	3	2	6	2
Mempengaruhi	4	53	212	57
Sangat Mempengaruhi	5	37	185	40
Total (Σ)		93	405	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{405}{93} = 4,35$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan mempengaruhi mengenai motivasi yang dimiliki pegawai

dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Perolehan frekuensi 53 dengan presentase 57% dan total skor 405. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai motivasi yang dimiliki pegawai mempengaruhi semangat dalam bekerja sebesar 4,35% berada pada kategori baik.

Tabel 4.22
Hubungan Yang Dimiliki Pegawai Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Meningkatkan Semangat	1	0	0	0
Tidak Meningkatkan Semangat	2	0	0	0
Kurang Meningkatkan Semangat	3	9	27	10
Meningkatkan Semangat	4	43	172	46
Sangat Meningkatkan Semangat	5	41	205	44
Total (Σ)		93	404	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{404}{93} = 4,34$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan meningkatkan semangat bahwa hubungan yang dimiliki para pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Perolehan frekuensi 43 dengan presentase 46% dan total skor 404. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai hubungan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sebesar 4,34% berada dalam kategori baik.

Tabel 4.23
Rekapitulasi Aspek Motivasi Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota
Makassar

No.	Aspek Motivasi	Rata-rata Skor
1.	Motivasi yang dimiliki pegawai mempengaruhi semangat dalam bekerja	4,35
2.	Hubungan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	4,34
	Rata-rata	4,34

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.23, dari jawaban responden tentang aspek motivasi dapat dilihat dari 2 pernyataan yang diuraikan, pernyataan pertama mengenai motivasi yang dimiliki pegawai mempengaruhi semangat dalam bekerja mendapatkan rata-rata skor 4,35 dan dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua mengenai hubungan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja mendapatkan rata-rata skor 4,34 dan masuk dalam kategori Baik.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa semangat kerja terkait aspek motivasi di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,34 dan masuk dalam kategori Baik.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugasnya seperti, hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama karyawan dan tata ruang yang ada

di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Adapun sub indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja
- b) Fasilitas yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Tabel 4.24

Lingkungan Kerja Yang Dimiliki Pegawai Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Meningkatkan Semangat	1	0	0	0
Tidak Meningkatkan Semangat	2	1	2	1
Kurang Meningkatkan Semangat	3	9	27	10
Meningkatkan Semangat	4	23	92	25
Sangat Meningkatkan Semangat	5	60	300	64
Total (Σ)		93	421	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{421}{93} = 4,52$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan sangat meningkatkan semangat bahwa lingkungan kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Perolehan frekuensi 60 dengan presentase 64% dan total skor 421. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai lingkungan kerja yang dimiliki

pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sebesar 4,52% berada pada kategori baik.

Tabel 4.25
Fasilitas Yang Didapatkan Oleh Pegawai Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase (%)
Sangat Tidak Mempengaruhi	1	0	0	0
Tidak Mempengaruhi	2	0	0	0
Kurang Mempengaruhi	3	3	9	3
Mempengaruhi	4	47	188	51
Sangat Mempengaruhi	5	43	215	46
Total (Σ)		93	412	100
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma fx}{\Sigma f} = \frac{412}{93} = 4,43$				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dominan memberikan tanggapan mempengaruhi mengenai fasilitas yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perolehan frekuensi 47 dengan presentase 51% dan total skor 412. Dari tanggapan 93 responden dapat dilihat bahwa pernyataan mengenai fasilitas yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 4,43% berada pada kategori baik.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Lingkungan Kerja Pegawai PT.Telekomunikasi Seluler Kota
Makassar

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Rata-rata Skor
1.	Lingkungan kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	4,52
2.	Fasilitas yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai	4,43
	Rata-rata	4,47

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.26, dari jawaban responden tentang aspek lingkungan kerja dapat dilihat dari dua pernyataan yang telah diuraikan, pernyataan pertama mengenai lingkungan kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja mendapatkan rata-rata skor 4,52 dan dikategorikan Baik. Kemudian pernyataan kedua yaitu fasilitas yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan rata-rata skor 4,43 dan dikategorikan Baik.

Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa semangat kerja terkait aspek lingkungan kerja di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar mendapatkan penilaian rata-rata 4,47 dan masuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.27
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja

No.	Aspek Semangat Kerja	Rata-rata Skor
1.	Komunikasi	4,43
2.	Motivasi	4,34
3.	Lingkungan Kerja	4,47
	Rata-rata	4,41

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.27, hasil rekapitulasi analisis deskriptif variabel semangat kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar, diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai paling tinggi dalam aspek lingkungan kerja yang memperoleh hasil rata-rata sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar memang sangat berpengaruh besar bagi para pegawai.

C. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X) ^b		Enter

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Output variabel Entered/Removed. Pada tabel variabel ini yang dimasukkan adalah variabel kompensasi (X) sebagai variabel independen dan variabel semangat kerja (Y) dependen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.367	.29109

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Koefisien Determinasi dapat digunakan untuk melihat seberapa besar nilai kompensasi (X) menjelaskan semangat kerja (Y) atau dengan kata lain seberapa besar model ini dapat dipercaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil (output spss pada tabel summary) dimana pada tabel tersebut, dapat dilihat nilai R-Square sebesar 0,374 atau sama dengan 37,4%. Nilai R-Square atau Koefisien Determinasi sebesar 37,4% menandakan variable kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 37,4% yang termasuk kecil, sedangkan 63% sisanya seperti di berikan promosi jabatan, kepemimpinan, pelatihan bagi pegawai, dan diberi kesempatan mengembangkan diri, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi (X) terhadap semangat kerja (Y) maka dapat dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk memudahkan dalam mengelolah dan menganalisis data, maka peneliti menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics 24*.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.839	.362		5.084	.000
1 Kompensasi	.612	.083	.611	7.367	.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat $a = 1.839$ dan $b = 612$ kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Ket :

Y = rata-rata semangat kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = kompensasi karyawan

$$Y = 1.839 + 0,612X$$

Berdasarkan model regresi yang diperoleh yaitu $Y = 1839 + 0,612X$, dapat diinterpretasikan sebagai :

- Nilai konstanta (a), yaitu : 1,839 yang berarti bahwa rata-rata semangat kerja pegawai (Y) di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar sebesar 1,839 satuan kerja semangat apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi berupa gaji, upah, insentif.
- Nilai koefisien regresi (b), yaitu : 0,612, berarti rata-rata semangat kerja pegawai (Y) di PT. Telekomunikasi Seluler Kota Makassar akan naik sebesar 0,612 satuan kerja semangat apabila kompensasi (gaji, upah, insentif) naik setiap satu rupiah, dan nilai konstanta dianggap konstan.

Untuk melihat apakah kompensasi (gaji, upah, insentif) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada penelitian ini, dapat dilakukan dengan

melakukan analisis pada nilai b (koefisien regresi) apakah nilai b ini berbeda dengan 0 atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis (output spss pada tabel coefficient). Berdasarkan hasil output diperoleh nilai t untuk koefisien regresi adalah 7,367 dengan nilai sig. 0,00

Nilai sig 0,00 yang lebih kecil dari p -value 0,05 berarti tolak H_0 atau nilai koefisien regresi (b) berbeda dengan 0, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar.

D. Pembahasan

1. Kompensasi (X)

Kompensasi ialah suatu yang diterima karyawan atau pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar berada pada kategori baik karena dilihat dari hasil rata-rata skor sebesar 4,32% melalui empat indikator yaitu gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Dilihat dari hasil penilaian rata-rata gaji sebesar 4,58%, penilaian rata-rata upah 4,17%, penilaian rata-rata insentif sebesar 4,29 dan penilaian rata-rata tunjangan sebesar 4,27%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke empat indikator yang paling dominan adalah indikator gaji dengan penilaian sebesar 4,58%.

Jadi tentunya dari indikator gaji sudah menjalankan nilai-nilai sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mutiara, Panggabean (2002) bahwa gaji merupakan

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

2. Semangat Kerja

Semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa semangat kerja di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar berada pada kategori baik karena dilihat dari hasil rata-rata skor sebesar 4,41% melalui tiga indikator yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Dilihat dari hasil penilaian rata-rata komunikasi 4,43%, penilaian rata-rata motivasi 4,34% dan penilaian rata-rata lingkungan kerja 4,47%, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga indikator yang paling dominan adalah indikator lingkungan kerja dengan penilaian sebesar 4,47%.

Jadi tentunya dari indikator lingkungan kerja sudah menjalankan nilai-nilai sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko (1996) bahwa 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.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi (X) terhadap semangat kerja (Y) memiliki pengaruh yang kecil. Berarti pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar telah mendapatkan kompensasi, dan berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 37,4%. Hasil penelitian ini searah

dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1998) bahwa jenis kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.

Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu dari Sicillia Emma Sumampouw, Sontje Manuel Sumayku dan Johny Andre Frederik Kalangi (2006) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (study pada PT.Bank Tabungan Negara), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap semangat kerja (Y).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Dari pembahasan bab sebelumnya dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan variabel kompensasi berada pada kategori baik, jadi dari ke empat indikator kompensasi yang paling berpengaruh yaitu indikator gaji yang tergolong baik.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berada pada kategori baik, jadi dari ketiga indikator yang paling berpengaruh yaitu lingkungan kerja yang tergolong baik.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana terdapat pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap semangat kerja (Y) yang tergolong kecil.

B. Saran

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar sudah berada pada

kategori baik. Diharapkan kedepannya untuk terus meningkatkan seluruh aspek yang terkait dalam hal tersebut diantaranya memberikan promosi jabatan, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. (1998). *Marketing*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bedjo Siswanto (2003). *Manajemen Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan operatif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fajriani, Soeod, Djudi. (2014). *Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan*. 9(2) : 1-9
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta. Indeks.
- Handoko, T., Hani, (1998). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberty
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Perkasa
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta ; Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Kussriyanto, Bambang. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta, Gramedia.

- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, (2003). *Manajemen Kekaryawanan Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Alumni Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara, (2004) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Purwanto. (2013). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rutoto, Sabar. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Satriani, Dewa Ayu. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan New Kuta Hotel* (Thesis). Bali (ID) : Universitas Warmadewa.
- Sigit, Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Sicillia, Sontje, Johny. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, TBK*. 4(1) : 1-9
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.

- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfiabeta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumadi Suryabrata, (2000). *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Susilo, Muhammad Joko. (2007). *KTSP : Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar



L

A



R

A

N

Lampiran 1

Universitas Muhammadiyah Makassar
 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Faculty of Social and Political Sciences
 Jl. Sultan Hasanudin No. 100 Makassar 90221
 Telp. (0411) 864 972 Fax. (0411) 864 366
 E-Mail: Email: info@unismu.ac.id
 Website: www.unismu.ac.id

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 0695/FSP/A.1-VIII/IV/1442 H/2021 M
 Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
 Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
 Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
 Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismu
 Di
 Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi tugas
 dalam rangka Perencanaan Skripsi, saya mengharapkan kebaikn bapak/ibu kiranya
 dapat membolehkan Pengantar Penelitian ini.

Nama Mahasiswa : Halmi Nur Hafid
 S. N. M. : 00961119410
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Lokasi Penelitian : Di PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja**
 Penelitian di **PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar**

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, saya pertanggung jawabkan
 atas kefasahannya yang baik, diucapkan terima kasih.

Jazakumullahu Khairan Karimam
 Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 28 April 2021

Dekan
 Ub-Widada

Dr. Burhanuddin, S.Su, M.Si
 08131-4084366



lampiran 3


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 14878/S.01/PTSP/2021
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Pimpinan PT. Telekomunikasi Seluler

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor 1923/S/C.4-VIII/IV/40/2021 tanggal 28 April 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini

N a m a : **TALMA AFRAH FADILAH**
Nomor Pokok : 05611129415
Program Studi : Ilmu Administrasi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Siti Aduddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah Kantor Seadaja dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI PT. TELEKOMUNIKASI SELULER KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : **Tgl. 24 Mei s.d 03 Juli 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada akhirnya kami **menyetujui** sepetan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 24 Mei 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Sekeloa Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu


Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tersusun Yth.
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
 2. Peneliti

lampiran 4

Telkomsel

Surat Keterangan Penelitian

No. : 011.G.04/BB.05.00/VII/2021
 Dari : **GTM and Marcomm Area Pamasuka**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Azzah Devitasari**
 Jabatan : **GTM and Marketing Communication Area Pamasuka**
 Instansi/ Perusahaan : **PT. Telekomunikasi Selular (TELKOMSEL)**
 Alamat : **Baruga Telkomsel, Jl. A. P. Pettarani No.3, Mammuruhi,
 Kecamatan Tana Toraja, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90221**

Dalam hal ini bertanda tangan nama Perusahaan, untuk membenarkan bahwa:

Nama : **Hudayah Afrizah Fadilah**
 NIM : **105611129416**
 Fakultas : **Ilmu Administrasi Negara**
 Universitas : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Adalah benar telah melakukan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT Telekomunikasi Selular Kota Makassar" sejak tanggal 24 Mei 2021 sampai dengan 3 Juni 2021 dan telah membahas hasil penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan penelitian ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 3 Juni 2021


Azzah Devitasari
 GTM & Marcomm Area Pamasuka

PT TELEKOMUNIKASI SELULAR AREA PAMASUKA
 Baruga Telkomsel
 J. A. P. Pettarani No.3, Mammuruhi, Kec. Tana Toraja, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221
 Telp. 0411-8120811, Fax. 0411-8120802, 8120801, <http://www.telkomsel.com>

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI PT. TELEKOMUNIKASI SELULER KOTA MAKASSAR

Responden yang terhormat,
Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang
diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan
skripsi pada program sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul
"Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT.
Telekomunikasi Seluler Kota Makassar".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data
penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari daftar pernyataan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. RR : Ragu-Ragu

- d. TS : Tidak Setuju
 e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Umur :

Kompensasi (X)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang Bapak/Ibu miliki diberikan secara tepat waktu					
2.	Gaji yang Bapak/Ibu dapatkan sesuai dengan kedudukan atau jabatan					
Upah						
3.	Upah yang Bapak/Ibu dapatkan sesuai dengan masa kerja					
4.	Upah yang Bapak/Ibu dapatkan sesuai dengan kesepakatan					
Insentif						
5.	Bapak/Ibu mendapatkan insentif dari perusahaan berupa bonus					
6.	Insentif yang Bapak/Ibu dapatkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai					
Tunjangan						

7.	Tunjangan yang Bapak/Ibu miliki dapat menjadi pendukung kerja					
8.	Tunjangan yang Bapak/Ibu terima cukup dan sesuai dengan yang diberikan					

Semangat Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Komunikasi						
1.	Komunikasi yang Bapak/Ibu lakukan dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja					
2.	Kemudahan kerja yang Bapak/Ibu rasakan dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja					
Motivasi						
3.	Motivasi yang Bapak/Ibu miliki mempengaruhi semangat dalam bekerja					
4.	Hubungan kerja yang Bapak/Ibu miliki dapat meningkatkan semangat kerja					
Lingkungan kerja						
5.	Lingkungan kerja Bapak/Ibu miliki dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
6.	Fasilitas yang Bapak/Ibu miliki dapat mempengaruhi kinerja pegawai					

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kompensasi yang Bapak/Ibu miliki dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai					

Lampiran 6

Tabulasi Data Angket/Kuesioner

No	X (Kompensasi)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	2	4	4	5	2	4	29
2	4	5	2	5	4	5	3	5	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	5	5	4	4	36
5	5	5	3	5	4	5	2	5	34
6	4	5	3	5	4	3	4	5	33
7	5	3	4	4	4	4	5	4	33
8	5	4	4	4	4	5	4	5	35
9	4	5	4	4	4	5	4	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	3	4	5	5	4	5	4	5	35
12	4	5	4	4	4	5	4	5	35
13	5	4	4	4	4	4	4	4	33
14	4	5	3	5	3	3	4	5	32
15	5	3	4	4	4	4	5	4	33
16	5	5	3	5	4	5	2	5	34
17	5	4	4	4	4	5	4	5	35
18	5	4	4	5	4	5	5	5	37
19	5	5	4	4	3	5	3	4	33
20	5	4	5	5	5	5	5	5	39
21	5	5	4	3	5	5	5	4	36
22	5	3	5	5	5	4	4	4	35

23	5	5	4	5	5	4	5	4	37
24	4	4	4	4	5	4	5	4	34
25	5	5	3	5	5	4	4	4	35
26	5	4	5	5	5	3	4	4	35
27	5	5	4	5	5	4	4	4	36
28	5	5	5	4	5	4	5	4	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	4	5	5	5	3	5	5	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	5	5	4	4	4	4	4	4	34
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	31
37	4	4	4	3	3	4	4	3	29
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	3	4	4	5	5	5	34
41	4	4	4	4	3	4	4	3	30
42	4	4	3	3	3	4	4	3	28
43	5	5	3	3	3	5	5	3	32
44	5	5	4	4	4	4	4	4	34
45	5	5	4	4	5	3	4	5	35
46	5	5	4	5	5	2	5	5	36
47	5	5	4	3	4	4	5	3	33
48	5	5	5	3	4	5	5	3	35
49	5	5	5	4	4	5	5	4	37
50	5	4	4	3	3	5	5	3	32
51	5	5	4	5	5	4	4	5	37
52	5	5	5	4	5	5	5	5	37
53	5	5	4	4	5	2	4	4	33
54	5	5	4	4	5	2	4	4	33
55	5	4	5	4	5	2	4	4	33
56	5	4	5	5	5	2	5	4	35
57	5	4	3	4	5	4	4	5	34
58	5	5	4	5	4	2	4	5	34
59	4	3	4	3	4	4	4	4	30
60	4	5	4	4	5	4	4	4	34

61	3	3	3	3	4	4	4	3	27
62	5	5	4	4	5	4	5	4	36
63	4	4	4	4	3	4	4	3	30
64	5	4	4	4	5	5	5	4	36
65	5	4	4	4	5	2	4	4	32
66	5	4	4	5	5	2	4	4	33
67	5	5	4	5	5	4	5	4	37
68	4	4	4	4	3	4	5	4	32
69	5	5	4	4	5	4	4	4	35
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	4	4	4	5	4	4	4	34
73	5	5	4	4	4	4	4	4	35
74	4	4	4	4	5	4	4	4	33
75	5	5	4	4	5	4	4	4	35
76	5	4	4	4	5	4	5	4	35
77	5	5	4	4	5	4	4	4	35
78	5	5	4	4	5	5	4	4	36
79	5	4	4	4	5	5	5	4	36
80	4	4	4	4	5	3	4	5	33
81	5	5	5	5	5	3	4	4	36
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	5	4	4	5	4	4	4	35
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	4	4	4	5	5	4	4	35
86	5	4	4	4	5	5	4	4	35
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	5	5	4	4	5	4	4	4	35
89	5	5	5	5	5	5	5	5	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	5	2	5	4	5	3	5	33

Lampiran 7

Y (Semangat Kerja)								
No	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	4	4	4	4	4	5	4	29
2	3	5	5	5	5	4	5	32
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	5	4	3	4	5	29
5	5	5	5	5	5	4	5	34
6	4	4	5	3	2	5	5	28
7	4	4	4	3	4	4	5	28
8	5	4	4	5	5	4	4	31
9	4	5	4	4	5	4	4	30
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	3	5	5	5	4	5	4	31
12	4	4	4	5	4	5	4	30
13	4	4	4	4	4	5	5	30
14	4	5	2	3	3	4	5	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	5	5	4	5	34
17	5	4	4	5	5	4	4	31
18	5	5	5	5	5	3	5	33
19	5	5	4	5	3	4	5	31
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	4	4	5	4	5	32
22	3	4	4	3	5	5	5	29
23	3	5	4	5	4	4	5	30
24	3	5	5	4	5	4	4	30
25	4	5	5	4	4	4	5	31
26	4	5	3	4	5	4	5	30
27	5	5	4	4	5	4	5	32
28	4	5	5	5	5	5	5	34
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	4	4	4	4	3	5	29
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	5	5	5	3	3	5	31
34	4	4	4	4	3	4	4	27

73	5	5	5	4	5	4	5	33
74	5	5	5	4	5	4	5	33
75	5	5	4	5	5	5	5	34
76	5	5	4	5	5	5	5	34
77	5	5	4	4	5	4	5	32
78	5	5	4	5	5	5	5	34
79	5	5	4	4	5	5	4	32
80	4	4	4	5	5	5	5	32
81	4	5	5	4	5	4	5	32
82	5	5	5	5	5	5	5	35
83	4	4	4	5	3	4	5	29
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	5	5	4	5	4	5	5	32
86	5	5	4	4	5	4	5	32
87	5	5	5	5	5	5	5	35
88	4	5	5	5	5	5	5	34
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	4	4	4	4	4	4	5	29
92	4	4	4	4	4	4	4	28
93	3	5	5	5	5	4	5	32



Lampiran 8
Output Uji Validitas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
P1 Pearson Correlation	1	.356**	.385**	.221*	.500**	-.006	.293**	.149	.512**	.358**	.157	.228*	.365**	-.020	.514**	.606**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.033	.000	.954	.004	.154	.000	.000	.134	.028	.000	.849	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
P2 Pearson Correlation	.356**	1	.068	.301**	.235*	.103	.025	.321**	.262*	.474**	.249*	.431**	.209*	.118	.344**	.546**
Sig. (2-tailed)	.000		.520	.003	.023	.326	.814	.002	.011	.000	.016	.000	.044	.261	.001	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
P3 Pearson Correlation	.385**	.068	1	.214*	.430**	-.003	.591**	.136	.346**	.093	.258*	.163	.177	.113	.154	.535**
Sig. (2-tailed)	.000	.520		.040	.000	.979	.000	.194	.001	.376	.012	.119	.090	.280	.141	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
P4 Pearson Correlation	.221*	.301**	.214*	1	.381**	-.040	.001	.674**	.026	.281**	.164	.127	.155	-.041	.259*	.459**
Sig. (2-tailed)	.033	.003	.040		.000	.703	.994	.000	.806	.006	.117	.225	.139	.695	.012	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
P5 Pearson Correlation	.500**	.235*	.430**	.381**	1	-.137	.266**	.346	.194	.382**	.122	.096	.359**	.002	.443**	.567**
Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000		.191	.010	.001	.062	.000	.243	.358	.000	.983	.000	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
P6 Pearson Correlation	-.006	.103	-.003	.040	.137	1	.061	.147	.226*	.048	.322**	.474**	.045	.167	.036	.364**
Sig. (2-tailed)	.954	.326	.979	.703	.191		.560	.160	.029	.647	.002	.000	.671	.109	.733	.000
N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
P7 Pearson Correlation	.293**	.025	.591**	.001	.266**	.061	1	.026	.294**	.224*	.147	.115	.217	.238*	.160	.474**
Sig. (2-tailed)	.004	.814	.000	.994	.010	.560		.808	.004	.031	.158	.273	.037	.022	.126	.000

Lampran 9

Output Uji Realibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	15

Output Uji Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ²		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.367	.29109

a. Predictors: (Constant), X²

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.599	1	4.599	54.271	.000 ^b
	Residual	7.711	91	.085		
	Total	12.310	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.839	.362		5.084	.000
	X	.612	.083	.611	7.367	.000

a. Dependent Variable: Y



RIWAYAT HIDUP



Halima Afrah Fadilah atau yang lebih dikenal dengan nama Ima lahir di Makassar, pada tanggal 14 Februari 1999. Anak terakhir dari empat bersaudara lahir dari pasangan suami isteri Nasrun Haruni dan Patmi Patunrangi. Peneliti mulai Sekolah Dasar yaitu di SDN, Pao-Pao dan selesai pada tahun 2010. Pada tahun itu juga mulai melanjutkan pendidikan kejenjang menengah pertama di SMPIT Al-Fityan School Gowa dan tamat 2013. Kemudian melanjutkan pendidikannya di MAN 2 Model Makassar pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016. Karena memiliki keinginan kuat dalam hal pendidikan peneliti melanjutkan jenjang pendidikan disalah satu perguruan tinggi di Makassar yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar, dan terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara, dengan nomor stambuk 105611129416. Dalam organisasi intra kampus peneliti pernah menjadi departemen Bidang Seni Budaya Olahraga Pimpinan Komisariat periode 2017-2018. Pada tahun 2021 penulis berhasil mempertanggung jawabkan hasil karya ilmiah di depan penguji yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT.Telekomunikasi Seluler Kota Makassar" dan mendapatkan gelar S.Sos