

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA PUSKESMAS TABULAHAN  
KABUPATEN MAMASA**



**PRISKA AKWILA LM  
C 01 19 535**

**PROGRAM STUDI MANAJMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2023**

## ABSTRAK

**PRISKA AKWILA LM**, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa, dibimbing oleh Enny Radjab dan Haeruddin Hafid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa. jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Puskesmas Tabulahan dengan jumlah sampel 59 responden. Pengambilan sampel menggunakan *rumus slovin*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan *SPSS* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Tabulahan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Tabulahan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Tabulahan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian terpenting untuk menentukan keunggulan dan mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan tidak dapat bergerak dan berjalan dengan lancar. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan kemauan, kemampuan dan sikap yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar hasil pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. 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.

Salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah hasil kinerja yang baik. Hasil kinerja yang baik di pengaruhi oleh karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah mendasar yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mengelolah sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mendorong karyawannya untuk terus produktif dalam bekerja, dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawannya. Semangat kerja sangat dibutuhkan dalam menentukan kecepatan dan kualitas kerja seorang karyawan. Semangat kerja adalah

Keadaan seseorang atau sekelompok orang yang memiliki tujuan yang jelas untuk melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja merupakan salah satu tingkah laku karyawan yang harus diperhatikan oleh atasannya. Semangat kerja karyawan juga tidak selalu tinggi, karyawan bisa kehilangan semangat kerja karena berbagai persoalan, misalnya karyawan menghadapi masalah terkait pekerjaan, dalam hal ini manajer harus berinisiatif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang menurun.

Seorang manajer harus memiliki keterampilan yang meliputi keterampilan teknis, keterampilan konseptual, dan keterampilan hubungan manusia. Karyawan harus diperlakukan dengan baik sehingga tetap semangat dalam bekerja. pimpinan juga harus mengetahui kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. 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.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu karyawan juga memerlukan dorongan melalui motivasi dari pimpinan serta kepuasan atas kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan melalui tunjangan atau kompensasi yang sesuai. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya ialah pemberian kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian dari Noviyanti (2016) bahwa faktor yang paling mempengaruhi

semangat kerja ialah kompensasi dan Motivasi kerja.

Kompensasi adalah sejumlah balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk uang atau sarana lain sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya pada suatu organisasi dan dapat berupa gaji. Kompensasi merupakan cerminan dari upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan produktif serta lebih baik dari sebelumnya.

Kompensasi adalah hadiah intrinsik yang diterima pekerja atau karyawan dalam bentuk upah/gaji, intensif atau bonus, dan beberapa tunjangan lainnya. Jaminan ketertarikan antara suatu perusahaan dengan pegawai adalah adanya timbal balik yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak, dimana perusahaan mendapatkan tenaga dan pikiran dari pegawai yang dapat memajukan perusahaan dan karyawan mendapatkan balas jasa tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan bagi perusahaan. Apabila pegawai memandang pemberian kompensasi memadai maka semangat kerja pegawai diharapkan meningkat.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga sangat di butuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Motivasi disebut juga dorongan, dukungan atau kebutuhan untuk dapat membuat seseorang bersemangat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong dan mengarahkan karyawan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan kesadaran, semangat dan tanggung jawab yang cukup untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Dengan memahami

peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Jadi motivasi juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Setiap instansi ingin memiliki sumber daya manusia yang semangat dalam bekerja dan tentunya dapat memberi kontribusi maksimal dan selalu optimal dalam bekerja, begitu pun dengan Puskesmas Tabulahan yang merupakan salah satu unit pusat kesehatan masyarakat yang terdapat di Kabupaten Mamasa. Hal penting yang perlu diperhatikan pada Puskesmas Tabulahan yaitu pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di wilayah Tabulahan dapat diterima dengan baik. Namun semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan masih kurang hal ini dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu pegawai Puskesmas Tabulahan, diperoleh informasi bahwa kompensasi yang di terima tidak sesuai dengan kinerja pegawai dalam artian bahwa besarnya kompensasi yang diperoleh tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pegawai kadang bekerja melebihi batas jam kerja (lembur) namun hanya mendapatkan gaji pokok tanpa adanya kompensasi tambahan. Kompensasi yang diterima pun kadang tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan pada aturan. Untuk pegawai golongan Kontrak dan sukarela yang seharusnya menerima gaji setiap pertriwulan kadang melebihi batas waktu tersebut. Lambatnya gaji yang diberikan membuat pegawai bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu tingkat motivasi kerja yang rendah membuat pegawai kurang antusias

dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena permasalahan tersebut akhirnya berdampak pada semangat kerja pegawai menjadi kurang maksimal. Semangat kerja yang rendah membuat pekerjaan menjadi lambat dan tentunya berdampak pada perkembangan instansi.

Terkait fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Tabulahan yang berjudul “ *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa*”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana kompensasi pada Puskesmas Tabulahan ?
2. Bagaimana motivasi kerja pada Puskesmas Tabulahan?
3. Bagaimana semangat kerja pada Puskesmas Tabulahan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan ?
6. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan pada penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi pada Puskesmas Tabulahan

2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Puskesmas Tabulahan
3. Untuk mengetahui semangat kerja pada Puskesmas Tabulahan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada puskesmas tabulahan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dalam penelitian ialah :

##### **1.4.1 Manfaat teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah teori dan wawasan tentang kompensasi, motivasi kerja dan semangat kerja bagi instansi
- b. Memperdalam pengetahuan peneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompesasi, motivasi kerja dan semangat kerja pegawai

##### **1.4.2 Manfaat praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu untuk penelitian selanjutnya terkait kompensasi, motivasi kerja dan semangat kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melihat semangat kerja karyawan didalam instansi atau perusahaan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teoritik**

##### **2.1.1 Semangat Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang produktivitas dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan ialah semangat kerja.

Semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diselesaikan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, hasil yang dicapai lebih baik, dan pada akhirnya produktivitas kerja karyawan tersebut lebih meningkat (Agustini, 2019).

Menurut Manihuruk, (2020) semangat kerja adalah dorongan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang seseorang atau kelompok yang mendalam yang puas dengan pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja mereka untuk bekerja lebih produktif.

Menurut Busro, (2018) semangat kerja adalah keadaan mental atau perilaku seseorang atau kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam untuk bekerja dengan tekun dan konsisten sehingga pekerjaan dilakukan lebih cepat dan lebih baik serta lebih banyak barang dan jasa yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan yang mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam

menjalankan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dengan hasil yang lebih baik.

### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Naik turunnya semangat kerja karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor. Adapun faktor - faktor tersebut menurut Agustini, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Menyangkut kepuasan selain pekerjaan, seperti penghasilan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan seperti minat kerja, peluang untuk maju, posisi dalam organisasi, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Menyangkut kepuasan pribadi, seperti kebanggaan karyawan atas pekerjaan mereka, perasaan diperlakukan dengan benar dan kemampuan untuk bergaul dengan rekan-rekannya.

Sedangkan menurut Kusumawarni, (2017) faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan

Dimana terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan sehingga memudahkan mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepuasan pegawai pada tugas dan pekerjaannya

Yaitu adanya kepercayaan diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi

3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota anggota lain dalam organisasi

Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung pencapaian kerja dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hak dan kewajibannya masing-masing.

4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan atas jerih payahnya

Yaitu adanya upaya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.

5. Rasa kemanfaatan dalam mencapai tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama

Yaitu adanya tujuan jelas yang ingin dicapai yang tentunya akan berguna untuk kepentingan bersama.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian pikiran, serta perlindungan dari organisasi

Yaitu adanya kesehatan dan keselamatan memastikan bahwa kecelakaan memang terjadi pada saat karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, dan bahwa karyawan merasa aman dan melakukan pekerjaannya.

7. Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Artinya, adanya kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan

### **2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja sangat penting untuk dipahami suatu perusahaan karena dapat dijadikan suatu petunjuk dalam menilai tinggi rendahnya semangat kerja pegawai. Adapun indikator semangat kerja menurut Agustini, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Produktifitas kerja meningkat

Karyawan yang bersemangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan.

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam suatu perusahaan. Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja.

3. Berkurangnya kegelisahan

Kegelisahan dapat ditunjukkan dalam bentuk keluhan, keuletan dalam bekerja dan lain-lain. Jika seorang karyawan tidak gelisah maka semangat kerjanya akan meningkat.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada para pegawai atas imbal hasil kinerja yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan, kompensasi dapat berupa bonus seperti uang ataupun non uang (Trisdayanti, 2021).

Menurut Fajarto et al, (2019) kompensasi adalah istilah yang terkait dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Dengan kompensasi yang memadai, semangat kerja karyawan dapat meningkat dan karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka semangat kerja karyawan dapat menurun dan sangat memungkinkan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Mubaroq, (2017) Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2018) Kompensasi adalah keseluruhan batas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diterima pegawai bukan dalam bentuk uang yang terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial atas kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan organisasi atau perusahaan. Berikut

ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Mangkunegara, (2018):

1) Pemerintah

Dalam menentukan kebijakan kompensasi, perusahaan wajib mengikuti peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun valuasi.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar antara perusahaan dan karyawan mengenai besaran upah yang harus dibayarkan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, kebijakan dalam pemberian kompensasi harus mempertimbangkan standar hidup minimal pegawai.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai

Sedangkan menurut Kadarisman (dalam Trisdayanti, 2021) faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Berat ringan suatu pekerjaan Pekerjaan

Pemberian didasarkan pada tingkat resiko pekerjaan. apabila pekerjaannya mengandung resiko tinggi, kompensasi yang diterima jauh lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.

2. Kemampuan kerja dari karyawan

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

3. Jabatan atau Pangkat

Semakin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, maka kompensasi yang diterimanya juga semakin besar

4. Pendidikan

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan

5. Lama bekerja

Semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan, semakin banyak kompensasi yang diterima untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

6. Kemampuan Perusahaan

Perusahaan besar akan memberikan kompensasi kepada pegawai yang relatif

lebih besar dibandingkan dengan perusahaan menengah atau kecil

### **2.1.2.3 Indikator Kompensasi**

Salah satu yang menjadi motif karyawan dalam bekerja karena adanya kompensasi. Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil berdasarkan hasil kerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berikut ini beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dalam pemberian kompensasi menurut mangkunegara (2018):

#### **1. Kompensasi finansial**

##### **1) Upah /gaji**

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja dibagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan, sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan atau pekerja secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan berdasarkan kesepakatan.

##### **2) Insentif**

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

##### **3) Tunjangan**

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan

sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

## 2. Kompensasi non finansial

- 1) Fasilitas yang memudahkan pegawai dalam bekerja (kendaraan, akses internet (*wifi*), tempat tinggal, dan lain-lain).
- 2) pekerjaan (aman pada jabatan, peluang promosi, tanggung jawab, dan pengakuan pencapaian)
- 3) Lingkungan kerja (kebijakan -kebijakan yang sehat, mendapat pujian, kerabat kerja yang da lingkungan kerja yang menyenangkan).

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi disebut juga pendorong atau sesuatu yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang dapat mengakibatkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat , lebih cepat dan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Siagian (dalam Agustini, 2019: 32) Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan relah mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Menurut Manihuruk, (2020) motivasi kerja adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi

dengan para karyawan. Hal ini berkaitan dengan cara pemimpin memotivasi karyawannya dalam melaksanakan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Afandi, (2021) motivasi kerja adalah suatu keinginan yang muncul dalam diri seseorang atau individu, karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang dan bersungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Fajarto et al, (2019) motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi adalah suatu dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, cepat dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Baljoon et al (2018) Ada dua jenis motivasi yang berbeda: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah kekuatan batin yang mengarahkan pekerja untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi. Ini memandu individu untuk melakukan aktivitas yang mereka anggap menarik . Orang yang termotivasi secara

intrinsik memiliki dorongan internal yang membentuk perilaku dan inspirasi untuk melakukan tanggung jawab tanpa efek eksternal. di kalangan perawat, dalam konteks kesehatan, secara operasional didefinisikan sebagai kepuasan diri dan kesenangan dalam melaksanakan tanggung jawab daripada bekerja untuk imbalan eksternal

Motivasi ekstrinsik adalah kekuatan eksternal yang mengarahkan pekerja untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi. Selain itu, membimbing orang untuk melaksanakan tanggung jawab dengan menggunakan paksaan atau instruksi untuk mendapatkan imbalan sebagai balasannya. Imbalan ekstrinsik terdiri dari penghargaan, bonus, gaji dan tunjangan. Bisa juga dalam bentuk hubungan yang baik antar pekerja, fasilitas yang lebih baik, kondisi kerja yang baik dan kualitas administrator yang lebih tinggi di area kerja. dalam konteks kesehatan mengarahkan perawat untuk mencapai perilaku kerja seperti itu sebagai hadiah, posisi, penghargaan, insentif, dan berbagai tunjangan yang dihasilkan oleh rangsangan eksternal dan menguntungkan diri sendiri dan merek

#### 1. Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (dalam Maulana, 2015) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat maupun makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik membuat seseorang melakukan aktivitas tertentu karena menganggapnya sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya atau memberikan kepuasan untuk dirinya sendiri. Motivasi intrinsik melibatkan orang

yang melakukan pekerjaan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan dari kegiatan itu sendiri.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Siagian (dalam Maulana, 2015) motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik juga muncul karena adanya keinginan untuk mendapat imbalan atau hadiah. Imbalan atau hadiah tersebut dapat berupa uang, penghargaan, atau barang tertentu.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya faktor yang paling mempengaruhi turunnya motivasi kerja ialah rasa ketidakpuasan pegawai.

Menurut Afandi, (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

#### 1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

#### 2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik untuk menciptakan hal-hal yang harmonis dan tenang.

#### 3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

#### 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan oleh seseorang dicapai dengan menggunakan keterampilan, kemampuan serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai hasil kerja yang sangat memuaskan.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator motivasi kerja menurut Manihuruk (2020) adalah sebagai berikut :

##### 1. Motivasi Intrinsik

###### 1) Tanggung jawab

Pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu sehingga karyawan dapat merencanakan pekerjaannya.

###### 2) Pengembangan dan kemajuan

Pimpinan dapat melatih bawahan agar bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kemudian pimpinan merekomendasikan karyawan yang siap untuk pengembangannya, menaikkan jabatannya, dikirim untuk mengikuti pelatihan.

###### 3) Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan harus memberikan usaha yang riil dan meyakinkan agar karyawan

menyadari pentingnya pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan tidak merasa bosan akan pekerjaannya serta merasa bahwa pekerjaan itu tepat untuk dirinya

## 2. Motivasi Ekstrinsik

### 1) Kebutuhan

Orang melakukan pekerjaan karena berbagai kebutuhan yang mendasarinya, baik yang bersifat biologis maupun psikologis.

### 2) Keamanan kerja

Keamanan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh pimpinan karena dapat menentukan tingkat produktifitas kerja karyawan. Apabila pimpinan dapat menjamin kamanan kerja karyawan maka kayawan dapat bekerja dengan tenang, dan produktifitas dalam bekerja

### 3) Kualitas supervisi

Memiliki supervisor yang kompetensi dalam mengambil keputusan mampu mengarahkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai

### 4) Hubungan antar rekan kerja

Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga produktitas kerja masing-masing karyawan akan meningkat

### 5) Hubungan atasan dengan bawahan

Atasan yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahan serta memahami kepentingan bawahannya akan menambah rasa nyaman dan

kepuasan bawahan dalam pekerjaannya sehingga akan meningkatkan semangat kerjanya.

#### **2.1.4 Hubungan Antar Variabel**

##### **2.1.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja**

Kompensasi merupakan salah satu komponen penting yang membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya. Perusahaan akan berupaya untuk mempertahankan karyawannya dalam berbagai bentuk usaha demi meningkatnya semangat kerja sehingga dapat tercapai dengan maksimal.

Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, disiplin dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan berjalan lebih cepat dan lebih baik (Manihuruk, 2020).

Menurut Iswara, W. (2017) Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa yang oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan, dalam bentuk finansial maupun non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan.

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang di lakukan oleh (Iwan Perwira, 2020), dan (Supriyati *et al.*, 2021) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

##### **2.1.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut seseorang dituntut untuk

giat dan aktif dalam pekerjaannya, untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam pekerjaan, oleh karena itu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya juga mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Menurut Saputri, (2019) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dari diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi, menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian (Sumampouw, 2017) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja**

Pemberian kompensasi dan motivasi yang baik kepada karyawan yang berprestasi dan motivasi yang baik akan mempengaruhi tingginya semangat kerja karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja.

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Setiap pekerjaan dapat terkendali dengan baik bila adanya dorongan untuk mengusahakannya. Daya dorongan tersebut disebut motivasi kerja.

Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan dan adanya dasar kebutuhan yang harus dipenuhi serta adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Sumampouw, (2016) pemberian kompensasi dan motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota, sehingga memungkinkan untuk

memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian dari (Sipahutar, 2022) menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

## 2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian ini mencoba menjelaskan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini.

**Tabel 2. 1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil penelitian
1	Sicillia Emma Sumampaow (2016)	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, TBK”	Analisis Korelasi Dan Regresi Linear Berganda	kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada pt Bank Tabungan Negara, TBK.
2	Windu Iswara dan Made Subidi (2017)	Peran mediasi motivasi dalam pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja	Analisis jalur	kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Unagi

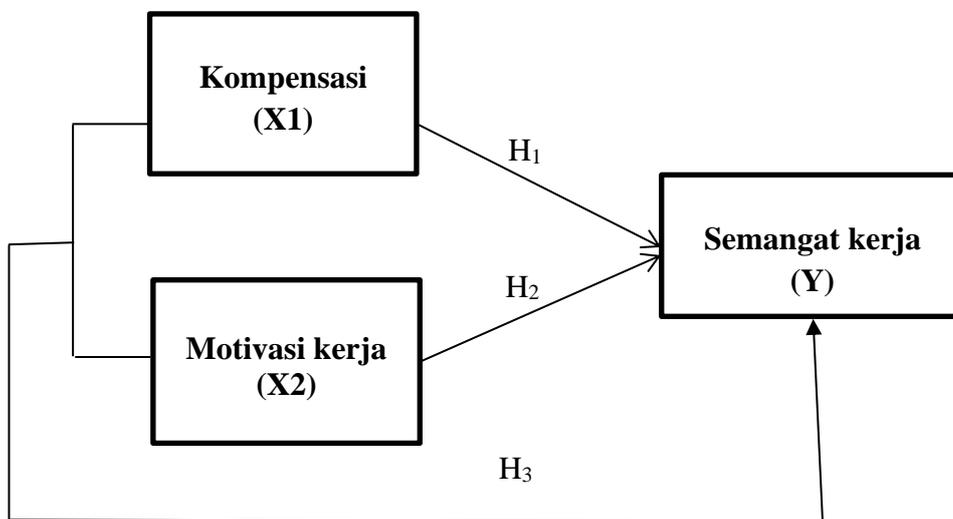
No	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3	Supriyati,Roni Dan Monika (2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas teluk singkawan kabupaten tebo	metode survey dan pengumpulan data dengan sensus sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada puskesmas teluk singkawan kabupaten tebo
4	Sipahutar, Hutagalung Dan Panggabean (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga	metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, yaitu dengan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Mujur Timber Sibolga
5	Iwan Perwira, (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangatkerja Karyawan Cinema Xxi di Kota Makassar	penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Karyawan Cinema Xxi di Kota Makassar.

Dari beberapa hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerjakaryawan. Oleh karena itu peneliti hendak melakukan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi dan semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pikir pada penelitian ini dapat di lihat pada gambar dibawa ini :



**Gambar 2. 1: Kerangka Konseptual**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa

H3 : Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada puskesmas tabulahan yang berlokasi di jalan poros Rante Lakahang Kecamatan Tabulahan, Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat dengan waktu kurang lebih 2 (dua) bulan mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus.

#### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

##### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang dicatat dalam catatan lapangan (transkrip) (Radjab, 2017).

##### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan dapat di olah

atau dianalisis sesuai dengan bentuknya dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Radjab, 2017).

### **3.3.2 Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dikelompokkan kedalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data primer**

Data primer adalah yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up-to-date* (Radjab, 2017). Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan langkah menyebarkan kuesioner.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua), sebagai tujuan untuk melengkapi data yang mungkin belum lengkap untuk data primer (Radjab,2017).

## **3.4 Populasi Dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian (Hernaeny, 2021). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai yang bekerja pada

Puskesmas Tabulahan, Kabupaten Mamasa yang berjumlah 142 orang (data terlampir)

### 3.4.1 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Setelah populasi sasaran ditentukan, tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil

Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik *sampling purposive*, dimana peneliti akan menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri dan karakteristik khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun karakteristik sampel yang akan di jadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Puskesmas Tabulahan yang berstatus kontrak dan sukarela
2. Sudah bekerja pada instansi lebih dari 1 tahun

Dalam penarikan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, karena jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $e = 0,1$  (10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 142 pegawai, sehingga presentasi kelonggaran yang diunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{142}{1 + 142(0.1)^2}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 58,6 \approx 59 \text{ Responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 59 responden.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah pegawai atau pegawai yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan/ Pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberi pendapat atau jawaban atas

pertanyaan/ Pernyataan yang di berikan. Dalam penelitian ini kuesioner yang disusun berdasarkan pada indikator-indikator dari variabel bebas dan variabel terikat.

### **3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.6.1 Variabel penelitian**

Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen).

##### **1. Variabel bebas (independen)**

Menurut Sugiyono, (2017) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen) , baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Variabel bebas disimbolkan dengan huruf “X”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

##### **2. Variabel terikat (dependen)**

Menurut Sugiyono, (2017) variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disimbolkan dengan huruf “Y”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah semangat kerja (Y).

### 3.6.2 Defenisi Operasional

Menurut Sugiiyono (2017) Definisi operasional adalah seperangkat instruksi lengkap tentang apa yang harus diamati dan diukur untuk menguji kelengkapan variabel atau konsep.

definisi operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel 3. 1 Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompensasi	Imbalan yang diterima pegawai atas jasa yang mereka berikan kepada instansi	Kompensasi finansial 1. Upah,gaji 2. Insentif 3. Tunjangan Kompensasi nonfinansial 4. Fasilitas 5. Pekerjaan 6. Lingkungan kerja (Mangkunegara 2018)	Likert
2	Motivasi Kerja	Dorongan atau rangsangan, yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan giat.	Motivasi Intrinsik : 1. Tanggung jawab 2. Pengembangan dan kemajuan 3. Pekerjaan itu sendiri Motivasi Ekstrinsik : 4. Kebutuhan 5. Keamanan kerja 6. supervisi 7. Hubungan antar rekan kerja 8. Hubungan atasan dengan bawahan (Manihuruk 2020)	Likert

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
3	Semangat Kerja	keadaan seorang pegawai yang menunjukkan rasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik .	1. Produktifitas kerja naik 2. Tingkat absensi rendah 3. Berkurangnya kegelisahan (Agustini 2019)	Likert

### 3.7 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk menukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesionert tersebut, Ghozali (dalam Sumampouw, 2016).

Validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner di katakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali dalam (Sumampouw , 2016).

Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach alpha (a)*.

suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha (a) > 0,6*.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Tahap pertama pelaksanaan analisis pada penelitian ini melalui uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Model regresi yang memenuhi kriteria BLUE dapat digunakan sebagai estimator yang handal dan terpercaya, dimana estimator tersebut dinyatakan tidak bias, konsisten, berdistribusi normal, dan juga efisien. Untuk memperjelas apakah model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE, maka harus dilakukan serangkaian uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mrnguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini pelaksanaan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kuran dari 0,1. Semakin tinggi VIF maka *tolerance* semakin rendah,

sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sumampouw , 2016).

### **3. Uji Heterokedastisitas**

Untuk uji heteroskedastisitas, seperti halnya uji normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada *scatter disc plot* dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak.

### **4. Uji Autokorelasi**

Dengan uji autokorelasi, dimungkinkan untuk menguji model regresi yang digunakan, apakah terdapat korelasi antara eror pada pengamatan satu dengan eror pada pengamatan sebelumnya atau tidak. Jika terdapat korelasi antara observasi dalam runtun waktu, dapat dikatakan bahwa terdapat masalah autokorelasi. Data dinyatakan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) jika data mengandung autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi pada data yang ada atau tidak, dapat menggunakan Durbin Watson.

## **3.9 Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS).

### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi adalah model yang menganalisis pengaruh berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: Y	= Semangat Kerja
a	= Konstanta
X1	= variabel kompensasi
X2	= variabel motivasi kerja
$\beta_1 \beta_2$	= koefisien regresi variabel bebas
e	= standar eror (tingkat kesalahan)

## 2. Uji Hipotesis

### 1) Pengujian hipotesis secara persial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individ berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Kriteria perhitungan sebagai berikut :

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## 3. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Hasil data dinyatakan dalam rumus dan batasan sebagai berikut:  $0 < r^2 < 1$

Jika koefisien determinasi mendekati angka nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen itu adalah lemah. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In *Analytical Biochemistry* Vol. 11, 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379>
- Agustini, F. (2019). Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jamsostek Medan. *Niagawan*, 8(2), 95. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i2.14257>
- Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1). <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Muhamamad Busro - Google Books. In *Prenadamedia Group* (325). <https://books.google.co.id/books>
- Efendi, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia - Marihot Tua Efendi Hariandja - Google Buku. In *PT Gramedia Widiarsana Indonesia* (pp. 332). Efendi, M. T. (2002). Manajemen Sumber Daya Man). <https://books.google.co.id/books?>
- Evizal, A. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 95. <https://www.google.com/search?q=Analisis+Faktor-Faktor+yang+Mempengaruhi+Motivasi+Kerja+Pegawai+pada+Bagian+Umum+Sekretariat+Daerah+Pemerintah+Kabupaten+Rokan+Hilir&oq>
- Fajarto, S. P., Aima, M. H., & Karsono, B. (2019). The Effect of Compensation and Job Satisfaction On Increasing Productivity of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated by Motivation Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 100–113. [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)100
- Haryani, Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 25(1), 1–7. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Iswara, W. (2017). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Unagi Handicraft & Painting. In . *E-Jurnal*

*Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 6, . 9–24).

- Kusumawarni, D. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten kodus. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(22), 1–9.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Ebook Sumber Daya Manusia Mangkunegara*. [https://www.academia.edu/11935579/ebook\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_mangkunegara](https://www.academia.edu/11935579/ebook_sumber_daya_manusia_mangkunegara)
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara* (Vol. 3, Issue September, pp. 296–307).
- Mubarog, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72-90.
- Noviyanti, P. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 5(1), 1–12.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI Di Kota Makassar. In *Jurnal Ilmiah Ecosystem* Vol. 20, 98–105.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar : Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar. <https://Opac.Perpusnas.Go.Id/Detailopac.Aspx?Id=1124184>
- Saputri, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus 1 Sd Negeri Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, October*. [Http://Ejournal.Fekon-Unima.Ac.Id/Index.Php/Jpe/Article/View/1723](http://Ejournal.Fekon-Unima.Ac.Id/Index.Php/Jpe/Article/View/1723)
- Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. In *Jesya* Vol.5 ,2139–2152. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.800>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta., <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Sumampouw, Sicillia E., & Sontje M. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.bank Tabungan Negara, Tbk." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 4, no. 1,

- Supriyati, S., Darham, D., A.Roni, K., & Monika, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. In *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 4, Issue 1, p. 103). <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i1.147>
- Trisdayanti, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 21(09).
- Zulkarnaen, Z. (2019). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v4i9.720>