



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP SEMANGAT  
KERJA DI RSUD TANJUNG  
PURA KABUPATEN  
LANGKAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD NUR**

**NPM : 1715310744**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MUHAMMAD NUR  
NPM : 1715310744  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
DI RSUD TANJUNG PURA KABUPATEN  
LANGKAT

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.PSi., M.Si)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., M.M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn )

PEMBIMBING II

(RINDY ANDIKA, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : MUHAMMAD NUR  
**NPM** : 1715310744  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 ( STRATA SATU )  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
DI RSUD TANJUNG PURA KABUPATEN  
LANGKAT

MEDAN, APRIL 2021



(DR. BAMBANG WIDJANARAKO, SE., MM)

ANGGOTA II

(RINDY ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., M.M)

ANGGOTA III

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

ANGGOTA IV

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nur  
NPM : 1715310744  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S 1 ( Strata Satu )  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Pebruari 2021



(Muhammad Nur)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD NUR  
Tempat/ Tanggal Lahir : Besilam / 14 Juli 1986  
NPM : 1715310744  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan stasiun gg. elpe

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Sehubungan dengan hal ini tersebut , maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021  
Yang membuat pernyataan



(MUHAMMAD NUR)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama lengkap : MUHAMMAD NUR  
 Tanggal Lahir : BESILAM / 14 Juli 1986  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310744  
 Program Studi : Manajemen  
 Jurusan : Manajemen SDM  
 Kredit yang telah dicapai : 120 SKS, IPK 3.54  
 Nomor P : 085262226545  
 yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

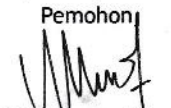
PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKATO

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Apakah Perlu

  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 08 September 2020

Pemohon  
  
 ( Muhammad Nur )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 08/09/2020

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Dr Muhammad Toyib Daulay, SE,MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Nurafрина Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Rindi Andika, SE., MM )

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD NUR  
 NIM : 1715310744  
 Program Studi : Manajemen  
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI  
 RSUD TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKAT

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Oktober 2020	Acc. Seminar proposal Lanjutkan ke tahap berikut	Disetujui	
Februari 2021	Lampiran Tak Ada Isinya	Revisi	
Februari 2021	ACC. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Juni 2021	ACC. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 05 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD NUR**  
 NIM : **1715310744**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Tingkat Pendidikan : **Strata Satu**  
 Dosen Pembimbing : **Rindi Andika, SE., MM**  
 Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI  
 RSUD TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKAT**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2020	Perbiakan Penulisan sesuai Eyd, Daftar Isi. Penulisan Kutipan Harus konsisten. DAfatr Pustakan Pastikan Sudah terlampirkan semua	Disetujui	
Februari 2021	ACC sidang Meja Hijau	Disetujui	
Februari 2021	1. Perbaiki Tulisan Abstrak 2. Perbaiki Penulisan Sub Judul 3. Untuk Kutipan 10 Tahun Terakhir 4. Tabel untuk hasil pengolahan data tidak perputus 5. Rumusan Masalah. Hiptesis, Hasil Pembahasan kesimpulan dan Saran harus konsisten	Disetujui	
Juni 2021	ACC jilid	Disetujui	

Medan, 05 Juni 2021  
 Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3745/PERP/BP/2021**

---

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MUHAMMAD NUR  
N.P.M. : 1715310744  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 25 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Februari 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

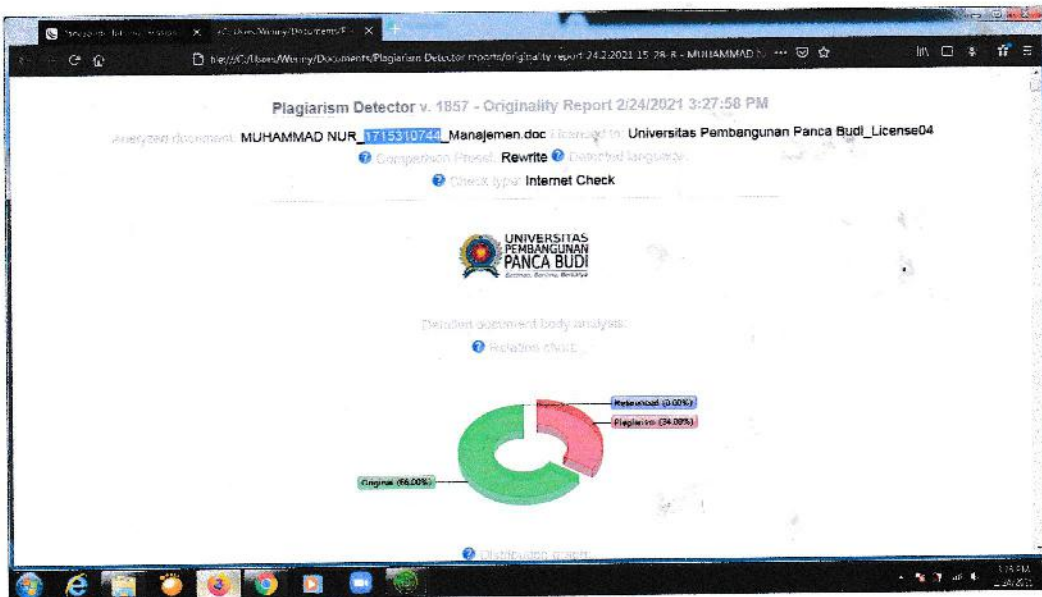
Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PML-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
------------------------------	-------------	-----------------------



Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD NUR  
 Tanggal/Tgl. Lahir : Besilam / 14 Juli 1986  
 Nama Orang Tua : M. DERANI  
 NIM : 1715310744  
 Jurusan : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085262226545  
 Alamat : Jln. Stasiun Gg. Elpe No. 20 Kel. Brandan Timur Baru  
 Kec. Babalan Kab. Langkat Prov. Sumatera Utara

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI KEMOTIVASIAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKAT, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiplakan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dimy Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MUHAMMAD NUR  
 1715310744

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

---

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel kompensasi dan promosi jabatan secara simultan dan parsial terhadap Semangat Kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 86 Pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Secara parsial variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Secara simultan variabel kompensasi (X1) dan variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.782 ini berarti kontribusi variabel independen (kompensasi dan promosi jabatan) mempengaruhi variabel dependen (semangat kerja) sebesar 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8 % dipengaruhi variabel lain di luar model

**Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan dan Semangat Kerja**

## ABSTRACT

---

*Research with the title "The Effect of Compensation and Job Promotion on Morale at the Tanjung Pura Regional Hospital, Langkat Regency." This study aims to explain the effect of compensation variables and job promotion simultaneously and partially on Morale at Tanjung Pura Regional Hospital Langkat Regency. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 86 employees. The results showed that partially the compensation variable (X1) had no and insignificant effect on employee morale at the Tanjung Pura Hospital, Langkat Regency. Partially the job promotion variable (X2) has a positive and significant effect on employee morale at the Tanjung Pura Hospital, Langkat Regency. Simultaneously the compensation variable (X1) and the job promotion variable (X2) have a positive and significant effect on employee morale at the Tanjung Pura Hospital, Langkat Regency. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.782 means that the contribution of independent variables (compensation and promotion) affects the dependent variable (morale) by 78.2% while the remaining 21.8% is influenced by other variables outside the model.*

***Keywords: Compensation, Job Promotion and Work Spirit***

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat”.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE.,M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rindy Andika, SE.,MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Pebruari 2021

Penulis

(Muhammad Nur)

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAU PUSTAKA</b> .....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Semangat Kerja .....	11
2. Kompensasi .....	17
3. Promosi Jabatan .....	24
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	36
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber.....	37
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisa Data.....	42



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
1. Sejarah RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat .....	47
2. Visi dan Misi .....	48
3. Struktur Organisasi .....	50
4. Uji Instrumen Penelitian.....	57
5. Uji Asumsi Klasik. ....	59
6. Analisis Regresi Berganda .....	62
7. Uji Hipotesis.....	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja .....	67
2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja.....	67
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>69</b>
A. Simpulan .....	69
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Kompensasi.....3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....30
Tabel 3.1	Proses Penelitian .....36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....39
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas .....56
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....58
Tabel 4.3	Hasil Uji Multicolinierity.....59
Tabel 4.4	Hasil Uji Linier Berganda.....62
Tabel 4.5	Hasil Uji-t (Uji Parsial).....63
Tabel 4.6	Hasil Uji-f (Uji Simultan).....64
Tabel 4.7	Hasil Uji Koefisien Detreminasi ( $R^2$ ) .....65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	61

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
2. Secara parsial variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
3. Secara simultan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan pegawai terutama juga mengenai faktor kompensasi yang dirasa perlu untuk ditingkatkan. Apabila faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka semangat kerja pegawai juga akan lebih meningkat.

2. Salah satu indikator pada variabel promosi jabatan yang perlu ditingkatkan lagi yaitu indikator keadilan dalam penetapan pegawai dalam promosi jabatan. Untuk itu, perlu adanya objektivitas serta kecermatan penilaian promosi dalam menetapkan pegawai yang akan di promosikan jabatannya ke jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Keadilan pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat pegawai merupakan salah satu aset penting yang dimiliki.
3. Untuk peneliti selanjutnya terkait semangat kerja pegawai perlu melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen, misalnya etos kerja, dan insentif, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi maupun instansi yang bergerak dalam sektor pelayanan kesehatan atau rumah sakit, karena sangat pentingnya peran dan fungsinya tidak bias digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai sumber daya belaka dimana didalam perkembangan terbaru memandang Sumber daya manusia lebih berupa modal atau aset bagi organisasi dengan istilah *Human Capital* yang tidak hanya dilihat sekedar aset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan dianggap sebagai *Liability* (beban).

Sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset yang dimiliki oleh rumah sakit akan lebih memudahkan rumah sakit didalam mencapai tujuannya, untuk itu perlu adanya pengelolaan aset yang baik oleh rumah sakit dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi performa dari kualitas Sumber daya manusia tersebut. Sehingga akan menghasilkan semangat kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit. Keberhasilan suatu rumah sakit di dalam mencapai tujuannya atau baik buruknya kinerja suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja setiap individu yang ada didalam rumah sakit tersebut.

Semangat kerja yang dirasakan oleh setiap individu yang ada didalam instansi banyak dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi

yang didapatkannya setelah melaksanakan pekerjaannya yang dirasakan oleh individu tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Umar (2010:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh individu yang bekerja didalam suatu instansi atau perusahaan umumnya berupa finansial yang diterima langsung oleh pegawai seperti gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga pemberian yang tidak langsung diantaranya mengikutkan pegawai ke dalam program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua. Disamping hal tersebut di atas kompensasi yang berupa finansial ada juga kompensasi yang tidak dalam bentuk finansial namun hal ini juga bisa mempengaruhi kepuasan pegawai seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan bertukar pikiran tentang pekerjaan.

Objek penelitian ini di lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat, khususnya pada bagian tenaga non medis sehubungan dengan kompensasi finansial dan promosi jabatan yang dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai.

Berikut hasil penelitian awal mengenai kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap 15 pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kompensasi

No	Dimensi	Indikator	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kompensasi Langsung / Ekstrinsik	Kesesuaian insentif yang diterima sesuai prestasi	4	26,7	11	73,3
		Kesesuaian tunjangan yang diterima	3	20	12	80
		Kesesuaian gaji terhadap prestasi	3	20	12	80
2	Kompensasi tidak langsung / Intrinsik	Pemberian cuti	8	53,3	7	46,7
		Asuransi perlindungan dalam pekerjaan	9	60	6	40
		Pemberian fasilitas kepada pegawai	6	40	9	60
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>36,7</b>	<b>57</b>	<b>63,3</b>

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat (2020)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa 73,3% pegawai merasa insentif yang diterima tidak sesuai, 80% tunjangan yang diterima tidak sesuai, 80% pegawai merasa adanya ketidaksesuaian gaji terhadap prestasi yang telah diberikan kepada Instansi, 46,7% merasa pemberian jatah cuti sangat sedikit, dan 40% merasa kurangnya perlindungan asuransi terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta 60% pegawai merasa fasilitas yang diberikan sangat kurang. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara realita, kompensasi yang diterima oleh pegawai belum memberikan kesesuaian yang diharapkan.

Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat sebagai Instansi yang bergerak dalam jasa pelayanan kesehatan yang di dalam pelayanannya tersebut terdapat unit kerja yang memberikan pelayanan penunjang medis, yang mempunyai peranan penting didalam proses penyembuhan pasien yaitu unit kerja/instalasi laboratorium, instalasi radiologi, instalasi farmasi,



instalasi rehabilitasi medik dan instalasi gizi. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Pelayanan kepada pasien tidak akan maksimal jika faktor beban kerja yang dan kompensasi kurang kondusif belum diperbaiki, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi saja tidak cukup, promosi jabatan juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai non medis dalam suatu organisasi. Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar. Hasibuan (2013:108).

Menurut Ardana (2012:87) mengatakan adabeberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikanpegawainya yaitu: senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang pegawai tersebut.

Menurut Setiawan (2013:159) mengatakan promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan setiap pegawai menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh pegawai. Penelitian yang telah dilakukan Salman (2012) mengatakan adanya hubungan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap semangat kerja. Pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan. Kepuasan

karyawan terhadap pekerjaan, promosi jabatan bias dijadikan faktor yang dilihat oleh karyawan sebagai salah satu penyebab semangat kerja.

Dari hasil wawancara dengan pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat, promosi jabatan tidak dilakukan secara rutin dengan taraf waktu beberapa tahun tetapi hanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan, dan promosi jabatan di Rumah sakit umum daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat tidak terpacu dengan lamanya seseorang pegawai bekerja. Dengan demikian otomatis pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja, Selain itu fenomena yang terjadi yakni terkadang pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya serta tidak berprestasi. Pengakuan dalam hal ini bersifat relatif dan bukan mutlak artinya dapat saja seorang dapat dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai lain, meskipun dari pimpinan belum memuaskan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan pengamatan penulis diatas pada pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat, bahwa promosi jabatan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat belum terealisasi secara optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai non medis senior yang belum mendapatkan atau dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, pegawai non medis yang berprestasi juga belum dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi. Sehingga pegawai merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya dan kurang tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Pegawai dapat dikatakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya jika pegawai selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mematuhi semua peraturan dan norma–norma sosial yang berlaku. Ketika pegawai mendapatkan jengang karir yang baik otomatis pegawai tersebut akan lebih merasa termotivasi dan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya untuk melayani masyarakat dan hal tersebut juga dapat menjadikan pandangan masyarakat menjadi lebih baik sehingga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan Rumah sakit umum daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Berdasarkan pengamatan penulis diatas menunjukkan bahwa promosi jabatan adalah salah satu hal yang harus lebih diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Hal tersebut dapat menjadi indikasi masih kurangnya perhatian dalam menerapkan dan melaksanakan sistem jenjang karir yang baik dalam hal ini yaitu promosi jabatan pegawai non medis dari jabatan yang lama dan menempatkan ke jabatan yang lebih tinggi pada Rumah sakit umum daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Kurangnya perhatian dalam menerapkan promosi jabatan akan mengakibatkan rendah pula tingkat semangat kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang, dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan menarik judul ***“Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat”***.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi atau gaji yang diterima oleh pegawai non medis belum memberikan kesesuaian yang diharapkan.
- b. Masih kurangnya perhatian pihak Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat dalam menerapkan sistem jenjang karir yang baik dalam hal ini yaitu promosi jabatan pegawai non medis dari jabatan yang lama dan menempatkan ke jabatan yang lebih tinggi.
- c. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat masih belum memperhatikan pemberian kompensasi non finansial kepada pegawai sehingga menyebabkan semangat kerja pegawai menurun.

### **2. Pembatasan Masalah**

Dalam sebuah penelitian, perlu dilakukan sebuah batasan dalam penelitian itu, oleh karena itu penulis membatasi variabel independennya pada kompensasi dan promosi jabatan sedangkan untuk variabel dependennya pada variabel semangat kerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka dapat masalah yang akan diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
2. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
3. Apakah kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat
- b. Untuk mengetahui dan menguji apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui dan menguji apakah kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

### **a. Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi dan promosi jabatan dalam meningkatkan semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

### **b. Bagi di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat**

Sebagai bahan masukan ataupun saran bagi pihak di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat dalam meningkatkan semangat kerja pegawai non medisnya.

### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Sebagai bahan penelitian ke depannya untuk melanjutkan penelitian sebelumnya sehubungan dengan semangat kerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Sartika (2019) Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjudul Analisis Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Binjai, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial) dan 1 (satu) variabel terikat (Prestasi Kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Kompensasi Dan Promosi Jabatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat Kerja.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 115 pegawai sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah pada bagian tenaga non medis berjumlah 86 orang.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Binjai, sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

## **BAB II**

### **TINJAU PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan karyawan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasibuan (2014: 94)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Westra. Nurmansyah (2011:151).



Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Westra. Nurmansyah, (2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

#### **b. Tanda-tanda Menurunnya Semangat Kerja**

Nurmansyah (2011:152) mengemukakan beberapa pertanda yang dapat dilihat dari penurunannya semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Menurunnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang menurun, seperti jumlah barang yang dihasilkan, jumlah jam kerja efektif, atau menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

2) Tingkat absensi karyawan yang tinggi

Seringnya karyawan absen menunjukkan semangat kerja yang rendah dan malas untuk datang ke kantor.

3) Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi

Karyawan yang kurang bersemangat kerja menyebabkan sering terjadi kecerobohan, sehingga potensi terjadinya kerusakan peralatan juga tinggi.

4) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi

Semangat kerja yang rendah sering mendorong karyawan untuk minta berhenti atau diberhentikan akibat kesalahfatan yang dilakukannya.

5) Tingkat kerusakan produksi yang tinggi

Karyawan yang semangat kerjanya rendah cenderung kurang memperhatikan prosedur kerja yang benar, sehingga seringkali terjadi cacat produksi atau cacat jasa dalam melakukan pekerjaannya

6) Adanya kegelisahan didalam organisasi

Kebijakan yang dirasakan kurang tepat, perlakuan yang kurang adil, seingkali menjadi isu kegelisahan pada diri karyawan yang menjadi pembicaraan.

7) Tuntutan karyawan makin sering

Akibat kegelisahan yang terakumulatif, sering menimbulkan tuntutan-tuntutan dari karyawan kepada manajer dalam rangka penyelesaian kegelisahaan tersebut.

8) Pemogokan

Dampak akhir dari kegagalan manajemen menyelesaikan kegelisahan yang terjadi adalah pemogokan kerja yang dilakukan karyawannya.

**c. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Nurmansyah (2011:154) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya:

- 1) Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggungjawab karyawan saling tumpang tindih (overlap).
- 2) Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan menantang.

- 3) Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- 4) Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
- 5) Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung keberhasilan kerjasama kelompok
- 6) Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 7) Pengaturan waktu kerja yang baku

Menurut Hasibuan (2017:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Menurut Handoko (2017:13) Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010: 167), yaitu :

- 1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

- 2) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5) Promosi Jabatan

Kurangnya perhatian pimpinan atau kebijakan dalam melakukan atau menerapkan sistem promosi jabatan yang dilaksanakan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

**a. Cara Memperbaiki Semangat Kerja**

Metode pendekatan untuk memperbaiki semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, tergantung dari indikator semangat kerja apa yang menjadi masalah diperusahaan. Nurmasyah (2011:154-155) memberikan beberapa panduan perbaikan semangat kerja sebagai berikut:

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan, dengan membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mendesain ulang seluruh pekerjaan sesuai dengan unsur-unsur perilaku seperti adanya otonomi, variasi kerja, identitas tugas, dan umpan balik dari karyawan.
- 3) Komunikasi dari hati ke hati.
- 4) Meminta saran dari karyawan untuk kemajuan perusahaan.
- 5) Mendorong kreatifitas.
- 6) Pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 7) Menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

**e. Indikator Pengukur Semangat Kerja**

Menurut Nurmansyah (2011:152) Indikator pengukur Semangat Kerja

Karyawan adalah:

- 1) Upah yang rendah
- 2) Lingkungan kerja yang buruk
- 3) Kurangnya Disiplin kerja
- 4) Gaya kepemimpinan yang buruk
- 5) Promosi Jabatan

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap karyawannya dalam melakukan tugas serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. “Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” Rivai (2015: 357).

Menurut Martoyo (2013:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*)”.

Menurut Hasibuan (2013: 118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila

kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting”. Martoyo (2013: 86).

Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Keseluruhan kepentingan penyediaan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Marwansyah (2010: 269) mengatakan, kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jadi secara umum kompensasi adalah seluruh penghargaan imbalan baik yang bersifat langsung atau tidak langsung, serta berupa finansial atau non finansial yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa mereka untuk lebih menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sastrohadiwiryono (2015: 181) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Notoadmodjo (dalam Sutrisno, 2013: 581), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.



### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2013:142) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak saja tanpa didasarkan pada perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

Notoatmodjo (2012:25) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Notoatmodjo, (2012:41) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

#### **d. Jenis Jenis Kompensasi**

Notoatmodjo (2012:49) mengemukakan Kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

##### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

##### **2. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi Non Finansial meliputi Penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja.

#### **e. Tahapan Menetapkan Kompensasi**

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal menurut Siagian (2013:257), yaitu:

##### **1) Melakukan analisis Pekerjaan.**

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu Organisasi.

##### **2) Melakukan Penilaian Pekerjaan**

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan

perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3) Melakukan Survei berbagai sistem Imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4) Menentukan “Harga” Setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

#### **f. Indikator Kompensasi**

Menurut Marwansyah (2010:275), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji,

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif,

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

### 3. Tunjangan,

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas,

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

## **3. Promosi Jabatan**

### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi Jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Idaman dan tujuan ini berkaitan dengan apa yang akan diperoleh dan dicapai oleh karyawan setelah memperoleh promosi jabatan. Setiap karyawan berusaha memberikan performayang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Gambaran yang jelas mengenai pengertian promosi jabatan, dapat penulis kemukakan beberapa pendapat dari para ahli diantaranya sebagai berikut :

Marihot Tua Efendi Hariandja (2012:157) berpendapat bahwa. “ Promosi Jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar ”.

Selanjutnya menurut Bambang Wahyudi (2012:166) “ Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang ”.

Sedangkan menurut Syafri Mangkuprawira (2013:168) “ Promosi Jabatan adalah Proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi “.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan/penugasan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

#### **b. Tujuan Promosi Jabatan**

Memperhatikan pengertian promosi jabatan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah

untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Tujuan umum tersebut dapat terwujud karena secara khusus pelaksanaan promosi jabatan akan mampu menghasilkan beberapa tujuan khusus yang merupakan sasaran.

Tujuan promosi jabatan menurut Veithzal Rifai (2014:212) antara lain :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 3) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direlisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 5) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
- 7) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerjanya meningkat.
- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

### **c. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan**

Pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan tenaga kerja yang akan dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya. Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini akan mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam meneliti karyawan yang berhak dipromosikan.

Secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar pertimbangan yang dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (2012:170) antara lain :

#### 1) Sistem Merit ( Prestasi )

Sistem merit dijadikan landasan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar pertimbangan ini, maka hanya tenaga kerja yang berprestasilah yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara yang berprestasi di bawah standar akan tersisihkan.

#### 2) Sistem Senioritas

Landasan promosi jabatan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah senioritas seorang pegawai. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam



senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang.

### 3) Sistem Nepotisme (Spoil)

Dibandingkan dengan sistem-sistem sebelumnya, maka sistem ini merupakan sistem promosi jabatan yang paling bersifat subyektif.

Dasar pertimbangan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah hubungan keluarga, kenalan, koneksi. Sistem nepotisme biasanya dapat dijumpai dalam perusahaan-perusahaan milik keluarga. Tidaklah aneh apabila semua jabatan kunci dalam perusahaan keluarga tersebut dipegang oleh mereka yang masih mempunyai hubungan keluarga.

Sedangkan Heidjrachman dan Suad Husnan (2016:114) menambahkan landasan dari promosi jabatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai berikut :

#### 1) Kecakapan Kerja

Dalam hal ini, yang dijadikan landasan oleh perusahaan untuk melakukan promosi jabatan adalah kecakapan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar kecakapan kerja berarti promosi dilaksanakan dalam rangka melakukan penyesuaian antara kemampuan seseorang dengan standar kemampuan suatu jabatan tertentu.

#### 2) Kombinasi senioritas dan kecakapan kerja

Dasar yang dianggap paling baik dan umum digunakan adalah gabungan antara senioritas dan kecakapan kerja biasanya digunakan untuk memberikan keseimbangan agar dasar yang digunakan terasa lebih jelas dan adil.

Dengan adanya dasar pertimbangan yang dikemukakan diatas diharapkan sebuah organisasi di dalam melaksanakan program promosi jabatan memperhatikan dasar pertimbangan yang akan dipakai, agar nantinya tidak terjadi konflik diantara karyawan.

#### **d. Indikator Promosi Jabatan**

Indikator-indikator Promosi Jabatan Menurut Bambang Wahyudi (2012:173) sebagai berikut :

1) Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting.

2) Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3) Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior.

5) Inisiatif

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sartika (2019)	Analisis Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Binjai	Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian, secara simultan Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Binjai
2	Suryati (2016)	Pengaruh Produktivitas Kerja dan Kompensasi, Terhadap Kinerja PDAM Tirta Kampar – Kota Bangkinang	Produktivitas Kerja dan Kompensasi,	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian, secara simultan Produktivitas Kerja dan Kompensasi, Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja PDAM Tirta Kampar – Kota Bangkinang
3	Halil (2015)	Pengaruh Promosi	Promosi Jabatan	Semangat	Regresi Linear	Hasil Penelitian, secara simultan

		Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat kerja Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)	Dan Motivasi Kerja	kerja	Berganda	Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat kerja Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)
4	Suwan di (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap motivasi karyawan RSUD Sinar Husni Medan	Kompensasi dan Semangat Kerja	Motivasi Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian, secara parsial Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan RSUD Sinar Husni Medan
5	Sarianto (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RUSD Langsa	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian, secara parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RUSD Langsa

Sumber : Diolah penulis, 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan struktur dari sebuah penelitian yang akan dilakukan didalam sebuah penelitian, maka kerangka konseptual sangat diperlukan dalam mengetahui alur dan jalur dari sebuah penelitian.

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Keseluruhan kepentingan penyediaan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Marwansyah (2010: 269)

mengatakan, kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

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 (2018:153) menyatakan sebagai berikut jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.

Dari uraian di atas bila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin

tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja**

Bambang Wahyudi (2012:166) “ Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang ”.

Promosi jabatan akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya. Promosi jabatan harus dilaksanakan secara tepat karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan merasa ada pengakuan dan penghargaan diri dari perusahaan terhadap keahlian dan loyalitas pegawai. Sedangkan semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan terus dan tentunya merupakan pekerjaan yang cukup berat bagi pihak perusahaan, karena banyak sekali faktor-faktor yang ikut mempengaruhi terbentuknya semangat kerja karyawan.

Pada dasarnya semangat kerja karyawan terbentuk setelah karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, apabila kebutuhannya tidak terpenuhi sebagaimana mestinya maka karyawan merasa perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dan pada akhirnya semangat kerja karyawan akan sulit terbentuk.

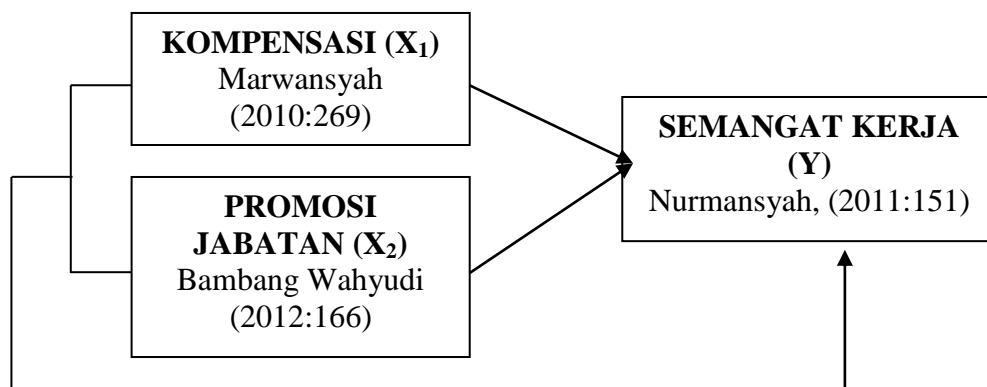
## **3. Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja**

Nurmansyah, (2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya

menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah penulis, 2021

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Sugiyono (2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
2. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
3. Kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada RSUD Tanjung Pura beralamat Jalan Khairil Anwar No.9 Tanjung Pura. Langkat, sedang waktu penelitian dimulai Desember 2020 sampai dengan Maret 2021.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2020/2021**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Nopember 2020			Desember 2020			Januari 2021			Maret 2021			April 2021								
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																				
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■																
3.	Perbaikan ACC Proposal					■	■	■														
4.	Seminar Proposal							■	■													
5.	Pengolahan Data								■	■	■											
6.	Penyusunan/ Bimbingan Skripsi												■	■	■							
7.	Sidang Meja Hijau																				■	

Sumber : Diolah penulis, 2020/2021

## **C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian Pegawai Negeri Sipil (PNS) per 31 Desember 2020 untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tenaga non medis di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebanyak 86 orang pegawai tetap pada bagian tenaga administrasi.

### **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah pegawai tetap tenaga non medis pada bagian tenaga administrasi RSUD Tanjung Pura yang berjumlah 86 orang. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a) Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

#### b) Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah RSUD Tanjung Pura
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variable Penelitian

Variabel : Konsep yang mempunyai variasi nilai -nilai, yaitu adanya variabel dependen dan independen. Variabel dependen atau bisa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independen. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a) Variabel X (Variabel Independen) adalah Kompensasi dan Promosi Jabatan.
- b) Variabel Y (Variabel Dependen) adalah Semangat Kerja.

### 2. Definisi operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	Penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas	1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas	<b>Likert</b>

	kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi <b>(Marwansyah, 2010)</b>	<b>Marwansyah (2010:275)</b>	
<b>Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)</b>	“ Promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang ” <b>Bambang Wahyudi (2012:166)</b>	1) Kejujuran 2) Loyalitas 3) Tingkat Pendidikan 4) Pengalaman Kerja 5) Inisiatif  <b>Bambang Wahyudi (2012:173)</b>	<b>Likert</b>
<b>Semangat Kerja (Y)</b>	Semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya. <b>Nurmansyah,</b>	1) Upah yang rendah 2) Lingkungan kerja yang buruk 3) Kurangnya Disiplin kerja 4) Gaya kepemimpinan yang buruk 5) Promosi Jabatan <b>Nurmansyah (2011:152)</b>	<b>Likert</b>

	(2011:151).		
--	-------------	--	--

Sumber : Diolah penulis, 2020

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian.

Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Angket**

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

#### **2. Observasi**

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

#### **3. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## **F. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  ( sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2009).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya



pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

#### 4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Semangat Kerja
$\alpha$	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Kompensasi
$X_2$	=	Promosi Jabatan
$\epsilon$	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (b_i - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu

n =  $\frac{\text{model persamaan}}{\text{Jumlah sampel}}$

### b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan  $H_0$ ) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

Rumus menghitung t yaitu :

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

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak  $H_0$ , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya :  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat**

RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat didirikan tahun 1933 dan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Pemda Tk. II Kabupaten Langkat yang terletak di Jalan Khairil Anwar No.11, Kel.Pekan Tanjung Pura, Kecamatan Tanjung Pura berjarak  $\pm$  20 km , dari kota Stabat ( dari kota Kabupaten Langkat ) ,  $\pm$  55 Km dari kota Medan. Rumah sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat di bangun di atas tanah seluas 17.250 m<sup>2</sup> dengan Luas Bangunan 6,072 m<sup>2</sup>, RSUD Tanjung Pura.

Dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.02.03/I/0489/2016, karena telah memenuhi standar Klasifikasi Rumah Sakit berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor: 340/Menkes/Per/III/2010 tentang klasifikasi Rumah Sakit, yang mengacu kepada SK Dirjen Yanmed Nomor : YM 00.03.2.2.1181 tanggal 25 September 1995 tentang peningkatan kelas rumah sakit dengan berlandaskan pada peraturan pemerintahan RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat, peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 355 /MENKES / Per / 2006 , tentang pedoman organisasi unit pelaksanaan teknis, serta surat edaran menteri kesehatan nomor : OT .01.01/III /1576 /08 tentang penetapan kelas rumah sakit.

Berdasarkan peraturan daerah nomor 8 tahun 2002 RSUD Tanjung Pura tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja rumah sakit Umum daerah

Kabupaten Langkat menjadi lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dengan nama Direktur.

## 2. Visi dan Misi

Visi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat sebagai berikut : *“Terwujudnya RSUD Tanjung Pura yang maju dan mandiri, dengan pelayanan yang prima dan bermutu, serta menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan”*

**Maju**, Rumah Sakit mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dibidang kesehatan dan semakin baiknya sarana dan prasarana pendukung rumah sakit.

**Mandiri**, Rumah Sakit mampu mengatasi sendiri masalah kesehatan dan pelayanan terhadap masyarakat.

**Pelayanan yang Prima dan Berkualitas**, Rumah Sakit umum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat tanpa membeda-beda.

**Pilihan Pertama Sarana Kesehatan Rujukan**, dengan tercapainya Rumah Sakit yang maju dan mandiri serta didukung dengan pelayanan yang prima dan bermutu akan memberikan *image* dan kepercayaan yang baik terhadap masyarakat dimana Rumah Sakit akan menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan

### Misi

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai visi yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik.

Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

- a. Misi Pertama : Meningkatkan profesionalisme tenaga medis, paramedis, para non keperawatan dan tenaga administrasi, dengan tujuan :
  - 1) Meningkatkan aparatur pemerintah yang professional.
  - 2) Meningkatkan pelayanan prima.
- b. Misi Kedua : Meningkatkan ketersediaan dan mutu sarana dan prasarana kesehatan rumah sakit, dengan tujuan :
  - 1) Meningkatnya sarana dan prasarana pendukung
  - 2) Meningkatnya kualitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- c. Misi Ketiga : Meningkatkan mutu pelayanan spesialisik rumah sakit kepada pengguna jasa rumah sakit, terutama masyarakat yang kurang mampu dan rujukan dari Puskesmas, dengan tujuan :
  - 1) Meningkatnya image yang baik dari masyarakat terhadap Rumah Sakit Umum
  - 2) Meningkatnya kualitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat
- d. Misi Keempat : Ikut berperan aktif bersama instansi-instansi terkait dalam meningkatkan peran serta pemerintah daerah demi peningkatan derajat kesehatan masyarakat, dengan tujuan:
  - 1) Meningkatkan peran serta instansi-instansi terkait dalam rangka peningkatan kesehatan masyarakat.
  - 2) Meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat melalui kerjasama dengan instansi terkait.

e. Misi Kelima : Meningkatkan pelayanan administrasi umum, keuangan, penelitian, perencanaan dan evaluasi kinerja rumah sakit, dengan tujuan :

- 1) Meningkatkan peran serta aparatur dalam pelaksanaan kegiatan operasional di Rumah Sakit.
- 2) Meningkatnya system dan tata kerja aparatur yang efektif, efisien dan berkualitas.

### **Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura**

UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung menggunakan logo Pemerintahan Kabupaten Langkat.



Gambar : 4.1 Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura

Sumber : UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura, 2021

### **3. Struktur Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat (Perda) Nomor : 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat mempunyai tugas "Membantu Kepala Daerah Kabupaten Langkat dalam melaksanakan pelayanan manajemen dan pengelolaan di bidang kesehatan, sesuai dengan ketentuan peraturan per Undang – Undang yang berlaku".

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut di atas, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pelayanan medis
- b. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan
- c. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis dan non medis, menyeleggarakan penelitian dan pengembangan
- d. Menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan
- e. Menyelenggarakan pelayanan administrasi umum dan keuangan.
- f. Menyelenggarakan pelayanan rujukan

Adapun Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut : (terlampir)

### **Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Langkat terdiri dari :

- a. Direktur;
- b. Sub. Bagian Tata Usaha;
- c. Seksi Pelayanan Medis;
- d. Seksi Perawatan;
- e. Seksi Rekam Medis dan Pelaporan;
- f. Seksi Penunjang Medis dan Non Medis;
- g. Seksi Penelitian dan Pengembangan;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional;



i. Satuan Pengawas Intern

**Bidang-bidang Kerja ( Tugas dan Fungsi ) /Job Discription**

Rincian bidang – bidang kerja (tugas dan fungsi)/Job discription Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

I. Direktur Rumah Sakit :

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan kegiatan dan melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kabupaten dibidang Pelayanan Kesehatan terhadap masyarakat, manajemen serta pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah dan tugas-tugas lain serta tugas-tugas pembantuan yang ditetapkan oleh kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala RSUD.T.Pura mempunyai

Fungsi :

- a. Memimpin rumah sakit umum tanjung pura sesuaidengan tugas dan fungsinya .
- b. Merumuskan dan menyelenggrakan serta mengendalikan pembangunan rumah sakit umum daerah tanjung Pura Kabupaten Langkat .
- c. Membina Aparatur pelaksana Operasional rumah sakit umum daerah tanjung Pura.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati.
- e. Menyusun serta membuat RENSTRA,RENJA dan LAKIP rumah sakit umum daerah tanjung pura

## II. KASUBBAG TATA USAHA :

- 1) Sub. Bagian Tata Usaha adalah Unsur Pembantu Pimpinan Dibidang Urusan Ketata Usahaan (administrasi umum), keuangan, ketatalaksanaan, pendidikan dan pelatihan serta kerumah tanggaan / perlengkapan;
- 2) Sub. Bagian Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Sub. Bagian Tata Usaha yang dalam Menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit Umum Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut KASUBBAG TATA USAHA RSUD.T.Pura mempunyai Fungsi :

1. Melakukan Urusan Umum yang meliputi Administrasi surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, perlengkapan dan rumah tangga kantor.
2. Mengelola urusan kepegawaian dan mengumpulkan bahan peyusunan dan petunjuk teknis pelaksanaan perundang-undangan dibidang kepegawaian
3. Mengumpulkan, menyusun dan menganalisa rencana kebutuhan perlengkapan kantor berdasarkan usulan dari semua bidang
4. Mengumpulkan bahan penyusunan anggaran rutin , pembangunan dan administrasi keuangan.
5. Menyiapkan bahan penyusunan RENSTRA,RENJA dan LAKIP Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura
6. Menyusun serta menyiapkan RENSTRA,RENJA dan LAKIP Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura

### III. SEKSI PELAYANAN MEDIS

(1). Seksi Pelayanan

Medis mempunyai tugas mengkoordinasikan kebutuhan pelayanan medis, melaksanakan pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis dan melaksanakan pengawasan serta pengendalian penerimaan dan pemulangan pasien.

(2). Seksi Pelayanan Medis dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam menjalankan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit.

### IV. SEKSI PERAWATAN

(1). Seksi Perawatan mempunyai tugas meliputi bimbingan asuhan keperawatan, Pelayanan Perawatan, etika dan mutu perawatan dan penyusunan kesehatan.

(2). Seksi Perawatan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala rumah sakit.

### V. SEKSI REKAM MEDIS DAN PELAPORAN

(1). Seksi Rekam Medis dan Pelaporan mempunyai tugas meliputi, mengatur Pelaksanaan Pencatatan Medis, mempersiapkan dan menyusun informasi dan laporan. Hukum dan Pemasaran Sosial;

(2). Seksi Rekam Medis dan Pelaporan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam menjalankan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit.

## VI. SEKSI PENUNJANG MEDIS DAN NON MEDIS

- (1). Seksi Penunjang Medis dan Non Medis mempunyai tugas mengkoordinasi Pelayanan Penunjang Medis dan Pelayanan non medis;
- (2). Seksi Penunjang medis dan Non Medis dipimpin oleh seorang kepala Seksi yang dalam menjalankan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit.

## VII. SEKSI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

- (1). Seksi Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan Kegiatan Penelitian, Pengembangan dan Pemeliharaan Rumah Sakit;
- (2). Seksi Penelitian dan Pengembangan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam menjalankan tugas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit;

## VIII. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

- (1). Kelompok Jabatan Fungsional sebagai mana dimaksud dalam pasal (27) Peraturan Daerah ini terdiri dari sejumlah tenaga ahli Jenjang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya;
- (2). Kelompok Jabatan Fungsional yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini disebut dengan Komite Medis yang dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior yang ditunjuk oleh Kepala Daerah dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit;
- (3). Jumlah Jabatan Fungsional sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini ditentukan berdasarkan menurut sifat, jenis kebutuhan dan beban kerja; (4).Jenis Jabatan Fungsional sebagai mana dimaksud dalam ayat

- (1) pasal ini diatur sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

#### IX. INSTALASI

- (1). Instalasi merupakan Fasilitas Penyelenggaraan Pelayanan Medis dan Keperawatan, Pelayanan Penunjang Medis, Kegiatan Penelitian, dan Pemeliharaan Rumah Sakit;
- (2). Instalasi meliputi Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, Rawat Darurat, Bedah Sentral, Perawatan Intensif, Radiologi, Farmasi, Gizi, Patologi, PKBRS;
- (3). Instalasi dipimpin oleh seorang kepala dalam jabatan Fungsional dan Non Struktural;

#### X. SATUAN PENGAWAS INTERN

- (1). Satuan Pengawas Intern adalah Kelompok fungsional yang bertugas Melaksanakan Pengawasan Terhadap Pengelolaan Sumber daya Rumah Sakit Pengawasan dan Meningkatkan Mutu Pelayanan Perawatan dan Pelayanan Penunjang Medis dan Non Medis;
- (2). Satuan Pengawasan Intern dipimpin oleh seorang Tenaga Medis Senior yang ditunjuk oleh dan bertanggung jawab kepada Kepala Rumah Sakit Umum Daerah;

#### XII. TATA KERJA

Dalam Pelaksanaan Teknis Kesehatan Rumah Sakit

- (1). Kepala Sub. Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah dalam melaksanakan tugasnya menyampaikan laporan kepada Kepala Secara berjenjang;

- (2). Dalam melaksanakan setiap tugas pimpinan unit organisasi dibantu oleh satuan kerja bawahan dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahannya masing-masing mengadakan rapat berkala;
- (3). Setiap Pimpinan Unit Kerja Wajib mengawasi bawahan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan apabila terjadi penyimpangan

#### 4. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlationberbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%.Untuk menguji apakah dari masing-masing indikator valid atau tidak, berikut merupakan tabel hasil uji validitas

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	Kompensasi 1	.762	Valid
	Kompensasi 2	.634	Valid
	Kompensasi 3	.759	Valid
	Kompensasi 4	.730	Valid
	Kompensasi 5	.498	Valid
	Kompensasi 6	.668	Valid
	Kompensasi 7	.808	Valid
	Kompensasi 8	.862	Valid

<b>Promosi Jabatan (X2)</b>	Promosi Jabatan 1	.733	Valid
	Promosi Jabatan 2	.808	Valid
	Promosi Jabatan 3	.449	Valid
	Promosi Jabatan 4	.757	Valid
	Promosi Jabatan 5	.595	Valid
	Promosi Jabatan 6	.847	Valid
	Promosi Jabatan 7	.593	Valid
	Promosi Jabatan 8	.819	Valid
	Promosi Jabatan 9	.830	Valid
	Promosi Jabatan 10	.768	Valid
<b>Semangat Kerja (Y)</b>	Semangat Kerja 1	.735	Valid
	Semangat Kerja 2	.704	Valid
	Semangat Kerja 3	.353	Valid
	Semangat Kerja 4	.641	Valid
	Semangat Kerja 5	.597	Valid
	Semangat Kerja 6	.786	Valid
	Semangat Kerja 7	.779	Valid
	Semangat Kerja 8	.740	Valid
	Semangat Kerja 9	.416	Valid
	Semangat Kerja 10	.800	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam variabel berbintang dua yang menunjukkan signifikan pada level 5%, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

#### **b. Uji Reliabilitas.**

Menurut Ghazali (2013:47) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally dalam Bawono (2016:68) suatu variabel

dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.966	28

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 5. Uji Asumsi Klasik.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, dan Uji Linieritas.

### a. Uji Multicollinearity

*Multicollinearity* adalah situasi di mana terdapat korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel yang bersifat orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesamanya sama dengan nol (Bawono, 2016:116).



Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya Multikolonieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Hasil Uji Multicolinierity**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	4.781	1.391	3.437	.001		
1 KOMPENSASI (X1)	-.031	.142	-.216	.830	.169	5.926
PROMOSI JABATAN (X2)	.884	.120	7.383	.000	.169	5.926

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)  
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

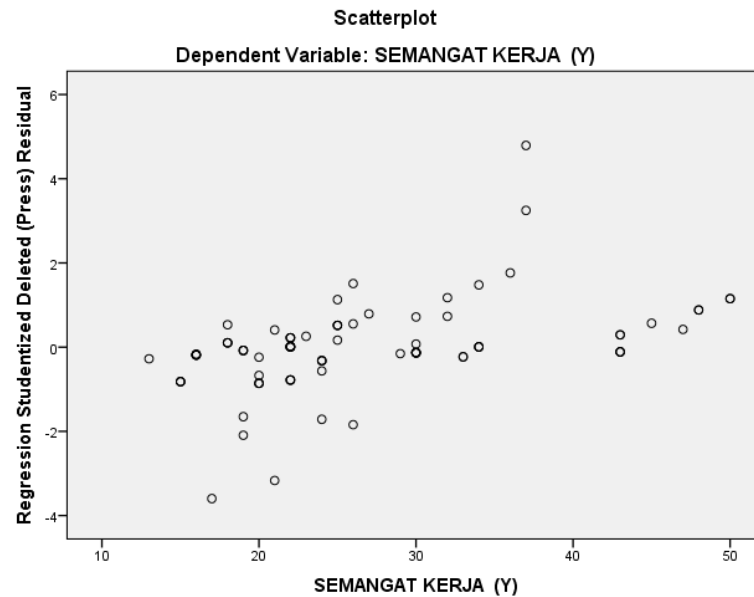
Pada hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan promosi jabatan masing-masing sebesar 0.169 dan 0.169. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0.1 serta nilai VIF untuk variabel kompensasi dan promosi jabatan yaitu masing-masing sebesar 5.926 dan 5.926. Dimana nilai VIF Pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2013: 139).

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



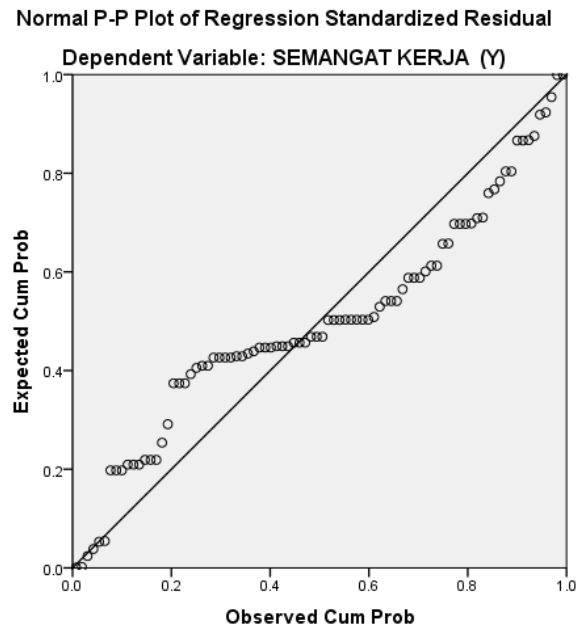
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2016: 174). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada kompensasi ( $X_1$ ), dan promosi jabatan ( $X_2$ ), Sedang untuk variabel Y yaitu: semangat kerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

## 6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (Bawono, 2016: 85).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja (Y) di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

**Tabel 4.4 Hasil Uji Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.781	1.391	
1 KOMPENSASI (X1)	.031	.142	-.027
PROMOSI JABATAN (X2)	.884	.120	.911

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 4,781 - 0,031 X_1 + 0,884 X_2 + 0,05$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Konstanta sebesar 4,781 menyatakan jika kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ), konstan, maka semangat kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,781.
- Koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -,031 menyatakan bahwa setiap penurunan 1 point ( $X_1$ ) akan menurunkan semangat kerja pegawai sebesar -,031.
- Koefisien regresi promosi jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,884 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point promosi jabatan ( $X_2$ ) akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 0,884.

## 7. Uji Hipotesis.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan pengujian

secara simultan menggunakan uji F, serta pengujian Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### a. Uji - t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Bawono, 2016:89).

**Tabel 4.5 Hasil Uji-t (Uji Parsial)  
(Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.781	1.391	3.437	.001
1 KOMPENSASI (X1)	-.031	.142	-.216	.830
PROMOSI JABATAN (X2)	.884	.120	7.383	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)  
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

##### 1) Uji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\text{Sig } t > \alpha \text{ 5\%}$

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\text{Sig } t < \alpha \text{ 5\%}$

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa kompensasi nilai  $t \text{ hitung}$   $-.216 < t \text{ tabel } 1.663$  dengan signifikan  $0,830 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

2) Uji pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t$  hitung  $< t$  tabel pada  $\text{Sig } t > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t$  hitung  $> t$  tabel pada  $\text{Sig } t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa promosi jabatan nilai  $t$  hitung 7,383  $> t$  tabel 1.6663 dengan signifikan 0,000  $< 0,050$ , artinya secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

**b. Uji Statistik F**

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ), secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel semangat kerja ( $Y$ ) (Bawono, 2016: 91).

**Tabel 4.5 Hasil Uji-f (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5915.387	2	2957.693	153.041	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1604.067	83	19.326		
	Total	7519.453	85			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 153.041 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

### c. Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antarvariabel dependen dengan variabel independen atau variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Gujarati dalam Bawono (2016:92) analisis Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Detreminasi (R2)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.782	4.396

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN (X2) , KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0.887 ini berarti ada hubungan antara variabel dependen (semangat kerja) dengan variabel independen (kompensasi dan promosi jabatan) sebesar 0.887. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.782 ini berarti kontribusi variabel independen (kompensasi dan promosi jabatan) mempengaruhi variabel dependen (semangat kerja) sebesar 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8 % dipengaruhi variabel lain di luar model.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi nilai thitung  $-0,216 < t \text{ tabel } 1,663$  dengan signifikan  $0,830 > 0,05$ , artinya secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pamalingo (2015) dan Betaria (2016), pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung (2013), menunjukkan hasil yang berbeda, hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Artinya ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan oleh pegawai atau karyawan, maka semangat kerja tersebut akan meningkat.

### **2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan nilai t hitung  $7,383 > t \text{ tabel } 1,6663$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

Dengan demikian hasil penelitian ini secara empiris menolak  $H_0$  dan menerima hipotesis pertama ( $H_1$ ), yang menyatakan bahwa promosi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai ( $Y$ ). Hal



ini berarti bahwa semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi pula semangat kerja tersebut. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Winda (2015) yaitu dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan pada suatu perusahaan atau instansi akan membuat pegawai atau karyawan lebih giat lagi bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bambang Wahyudi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita Bawono, Anton. (2016). “*Multivariate Analysis dengan SPSS*”. Salatiga :STAIN Salatiga Press.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Hasibuan (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo
- Handoko (2017), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (2016), “*Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Marelan Medan. *JEpa*, 1(1), 41-52.
- Martoyo (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Administrasi Niaga.
- Marihot Tua Efendi Hariandja (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Nitisemito (2010), *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo (2012), *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nurmansyah (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.

Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).

Setiawan (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*

Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Sastrohadiwiryo (2015), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Sutrisno, (2013), *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.  
Siagian Sondang P, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Syafri Mangkuprawira (2013), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Umar (2010), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada