



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR**

**NPM : 1615310465**

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



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR**  
**NPM : 1615310465**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**JENJANG : SI (STRATA SATU)**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN  
PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT JAYA ANUGRAH  
SUKSES ABADI**

**MEDAN, OKTOBER 2021**

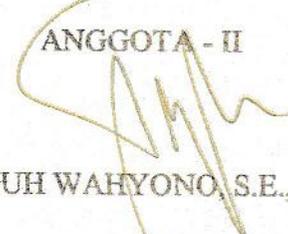
**KETUA**

  
**(NUZULIATI, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA - I**

  
**(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA - II**

  
**(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)**

**ANGGOTA III**

  
**(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)**

**ANGGOTA-IV**

  
**(ERWANSYAH, S.E., MM)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
NPM : 1615310465  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN  
PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT JAYA ANUGRAH  
SUKSES ABADI

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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



(Lady Laura Sari Butar-Butar)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lady Laura Sari Butar-Butar  
Tempat/Tanggal lahir : Teluk Panji, 07 September 1996  
NPM : 1615310465  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Dusun Sidomulyo, Kelurahan Desa Teluk Panji,  
Kecamatan Kampung Rakyat. Kab. Labuhan Batu  
Selatan

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 dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2021



nembuat pernyataan

(Lady Laura Sari Butar-Butar)



# 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\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
Tempat/Tgl. Lahir : TELUK PANJI / 07 September 1996  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310465  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.60  
Nomor Hp : 085207874749  
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT.Jaya Anugrah Sukses Abadi0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,  
  
Cahyo Damono, SE., MM

Medan, 01 September 2020

Pemohon,  
  
( Lady Laura Sari Butar-butar )

Tanggal : .....  
Disahkan oleh :  
  
( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
  
( Rizal Ahmad, SE., MSI )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

9/1/2020

Cetak Formulir Pengajuan Judul

(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

(Teguh Wahyong, SE., MM., SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 01 September 2020 17:51:29



Acc  
Jilid. let  
5/21  
✓

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT JAYA  
ANUGRAH SUKSES ABADI**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR**

NPM : 1615310465

Acc  
Jilid. 5/21  
let  
✓

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

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
: 1615310465  
Tgl. : TELUK PANJI / 07 SEPTEMBER 1996  
: Dusun Sidomulyo.Kel./DesaTeluk Panji.Kec.Kampung Rakyat.Labuhanbatu Selatan  
: 085207874749  
Orang : Richad Mangara Butar-Butar/Rukmini Br Sihombing  
: SOSIAL SAINS  
: Manajemen  
: PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA  
: ANUGRAH SUKSES ABADI

Ma dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada data pada ijazah saya.

Manlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



09 Agustus 2021  
Buat Pernyataan

LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
1615310465

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi 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.



Yusni Muhtarom Ritonga, BA., MSc

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

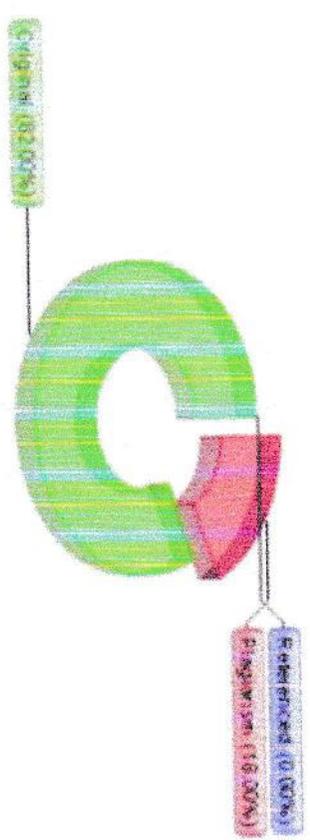
Analysis document: **LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR\_1615310455\_MANAJEMEN.docx** | Downloaded to: Universitas Pembangunan I

- Comparison Process: Rewrite
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 21



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: 153/PERP/BP/2021**

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

: LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
: 1615310465

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 29 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015



Acc  
Sidiqus Mubt  
16/6/21  
✓

**NGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT JAYA  
ANUGRAH SUKSES ABADI**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR**

**NPM : 1615310465**

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



Aec  
Sampro 26/9  
Dax ✓

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI  
JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA  
PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI**

**PROPOSAL**

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

minat proposal  
k. 10/21

Oleh :

**LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
NPM 1615310465**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
NPM : 1615310465  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 November 2020	Acc esmprom	Disetujui	
21 Juli 2021	ACC. SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
NPM : 1615310465  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 November 2020 22 Juli 2021	Telah diperiksa, ACC seminar proposal Ace sidang meja hijau	Disetujui Disetujui	

Medan, 03 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM



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

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, Msi  
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1815310465  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : *Peran Kompetensi Pelatihan dan Promosi Jakarta terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sukses Abadi*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/8 <sup>20</sup>	- latar belakang masalah - Identifikasi masalah - Keahlian peneliti		
21/8 <sup>20</sup>	- Teori pendukung - Kerangka pikir dan konseptual - Tabel dan penulisan		
	Acc Sempurna DRA 26/9 <sup>20</sup> 		

Medan, 03 Desember 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,  
 A.N





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

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : TEGUH WAHYONO, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310465  
 jenjang Pendidikan : STRATA SATU  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Jaya Anugerah Sukses  
 Absen

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/21 5	- Bab V Kesimpulan dan Cara - Revisi		
26/21 5	- Tabel dan Gambar - Penulisan		
16/21 6			

Medan, 16 Juni 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

A-A  
  
 Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Agustus 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
Tempat/Tgl. Lahir : TELUK PANJI / 07 SEPTEMBER 1996  
Nama Orang Tua : Richad Mangara Butar-Butar  
N. P. M : 1615310465  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085207874749  
Alamat : Dusun Sidomulyo, Kel/Desa Teluk Panji, Kec. Kampung Rakyat, Labuhanbatu Selatan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir 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/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

LADY LAURA SARI BUTAR-BUTAR  
1615310465

Catatan :

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

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, dan sampel sebanyak 76 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

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

## **ABSTRACT**

---

*This study aims to determine whether compensation, training and promotion partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee morale at PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 20.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, and a sample of 76 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that compensation, training and promotion partially have a positive and significant effect on employee morale at PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Compensation, Training and Position Promotion simultaneously have a positive and significant effect on employee morale at PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.*

*Keywords: Compensation, Training, Promotion and Morale*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan berkat-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi”*.

Segala yang telah tertuang dalam karya ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan wawasan untuk terselesaikannya karya ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSC.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun isidari skripsi ini.
5. Bapak Teguh Wahyono SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan rapi dan sistematis.
6. Para Dosen dan Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah banyak menyumbangkan ilmu pengetahuan.

7. Teruntuk kedua orangtua saya yang sangat saya cintai dan satu wanita yang sangat berharga dalam hidup saya, Mami yang sudah mengandung serta melahirkan saya dengan susah payah, Alm. Papa dan Opung yang adadi Surga yang sudah banyak berkorban dalam merawat dan membesarkansaya dari bayi hingga saya dewasa dan seluruh keluarga besar yang selalumemberi dukungan dan semangat selalu mendorong saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teruntuk Pasangan Saya saat ini Rigo Agi Septian Ginting dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Saya ucapkan Terima Kasih secara khusus Kepada PT JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI yang telah memberikan saya kesempatan sekaligus menyediakan tempat bagi saya sebagai bahan untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca semua.

Medan, Oktober 2021

Penulis

**Lady Laura Sari Butar-Butar**  
**NPM: 1615310465**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>
A. <i>Uraian Teoritis</i> .....	14
1. <i>Semangat Kerja</i> .....	14
a. <i>Pengertian Semangat Kerja</i> .....	14
b. <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja</i> .....	15
c. <i>Indikator Semangat Kerja</i> .....	16
2. <i>Kompensasi</i> .....	19
a. <i>Pengertian Kompensasi</i> .....	19
b. <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi</i> .....	19
c. <i>Tujuan Pemberian Kompensasi</i> .....	23
d. <i>Indikator Pemberian Kompensasi</i> .....	25
3. <i>Pelatihan</i> .....	27
a. <i>Pengertian Pelatihan</i> .....	27
b. <i>Tujuan Pelatihan</i> .....	28
c. <i>Jenis Pelatihan</i> .....	28
d. <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan</i> .....	29
e. <i>Indikator Pelatihan</i> .....	31
4. <i>Promosi Jabatan</i> .....	33
a. <i>Pengertian Promosi Jabatan</i> .....	33
b. <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan</i> .....	34
c. <i>Asas-asas Promosi Karyawan</i> .....	35

	d. Tujuan Promosi .....	35
	e. Indikator Promosi Jabatan.....	37
	B. Penelitian Terdahulu .....	40
	C. KerangkaKonseptual.....	41
	D. Hipotesis .....	43
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	44
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
	C. Populasi dan Sampel .....	45
	D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	47
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
	F. Teknik Analisa Data .....	51
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	58
	1. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
	2. Visi dan Misi Perusahaan .....	59
	3. Struktur Organisasi.....	60
	4. Uraian Tugas.....	61
	5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	66
	6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
	7. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	91
	8. Uji Asumsi Klasik.....	96
	9. Regresi Linier Berganda .....	101
	10. Uji Hipotesis .....	102
	B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	106
	1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.....	106
	2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.....	107
	3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.....	108
	4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.....	109
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	111
	B. Saran .....	111
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>114</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuannya perusahaan tersebut haruslah bekerja secara maksimal. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:6) “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan.

Menurut Nitisemito (2014) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan perusahaan, seperti pernyataan yang dinyatakan Mathis (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan.

Berdasarkan pernyataan diatas terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan. Menurut Mangkunegara (2014:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dengan prosedur penggajian yang termasuk didalam kompensasi perusahaan kepada karyawannya, maka dapat terjalin pula hubungan kerja yang baik karyawan dengan pemimpinnya dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survei dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang menunjukkan adanya masalah pada kompensasi. Hasil pra- survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi pada PTJaya Anugrah Sukses Abadi**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasa yang diberikan	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
2	Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan atas jabatannya di perusahaan	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
3	Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja di perusahaan	4	26,66%	11	73,33%	15	100%
4	Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan pada pembagian hasil	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
5	Karyawan mendapatkan kontrol pembayaran yang lebih jelas secara langsung	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
	<b>Total</b>				61,33%		

*Sumber: Diolah Penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya masalah pada Kompensasi yang diterima karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Hal ini diketahui karena terdapat 61,33% karyawan yang tidak setuju bahwa karyawan menerima gaji/upah yang diberikan sama rata dengan karyawan lainnya, tidak memandang tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaannya.

Dimensi tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan yaitu karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasa yang diberikan terdapat 5 orang (33,33%) responden yang menyatakan setuju dan 10 orang (66,67%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan belum mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasa yang diberikan.

Dimensi struktur pembayaran yaitu karyawan diberikan kompensasi berdasarkan atas jabatannya di perusahaan terdapat 6 orang (40,00%) responden menyatakan setuju dan 9 orang (60,00%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan belum diberikan kompensasi berdasarkan atas jabatannya di perusahaan.

Dimensi penentuan bayaran individu yaitu karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja di perusahaan terdapat 4 orang (26,66%) responden menyatakan setuju dan 11 orang (73,33%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak mendapatkan kompensasi berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja di perusahaan.

Dimensi metode pembayaran yaitu karyawan diberikan kompensasi berdasarkan pada pembagian hasil terdapat 7 orang (46,66%) responden menyatakan setuju dan 8 orang (53,33%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan belum diberikan kompensasi berdasarkan pada pembagian hasil.

Dimensi kontrol pembayaran yaitu karyawan mendapatkan kontrol pembayaran yang lebih baik secara langsung 7 orang (46,66%) responden menyatakan setuju dan 8 orang (53,33%) responden menyatakan tidak setuju, maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan belum mendapatkan kontrol pembayaran yang lebih jelas secara langsung.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah pelatihan, sesuai dengan pernyataan menurut Dessler (2015:284) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pra survei dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang menunjukkan adanya masalah pada pelatihan. Hasil pra- survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan  
PT Jaya Anugrah Sukses Abadi**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mudah dalam memahami setiap intruksi dan informasi yang diberikan pelatih	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
2	Karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan	4	26,66%	11	73,33%	15	100%
3	Karyawan mendapat skejul pelatihan yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
4	Karyawan diberikan kurikulum sebelum memulai pelatihan	6	40,00%	9	60,00%	15	100%
5	Karyawan mendapatkan wawasan tentang ilmu dasar yang diberikan oleh pelatih mengenai tujuan perusahaan	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
	<b>Total</b>				64,00%		

*Sumber: Diolah Penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan adanya masalah pada pelatihan yang diterima karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Hal ini diketahui karena terdapat 64% karyawan yang tidak setuju bahwa karyawan merasa peserta yang dipilih untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya sehingga tujuan dari pelatihan menjadi tidak tercapai secara maksimal.

Dimensi instruktur adalah karyawan mudah dalam memahami setiap intruksi dan informasi yang diberikan pelatih terdapat 5 orang (33,33%) responden yang menyatakan setuju dan 10 orang (66,67%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sulit dalam memahami setiap intruksi dan informasi yang diberikan pelatih.

Dimensi peserta pelatihan yaitu karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan terdapat 4 orang (26,66%) responden menyatakan setuju dan 11 orang (73,33%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.

Dimensi metode yaitu karyawan mendapat skejul pelatihan yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif terdapat 7 orang (46,66%) responden menyatakan setuju dan 8 orang (53,33%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak mendapat skejul pelatihan yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif.

Dimensi materi yaitu karyawan diberikan kurikulum sebelum memulai pelatihan terdapat 6 orang (40,00%) responden menyatakan setuju dan 9 orang

(60,00%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak diberikan kurikulum sebelum memulai pelatihan.

Dimensi tujuan pelatihan yaitu karyawan mendapatkan wawasan tentang ilmu dasar yang diberikan oleh pelatih mengenai tujuan perusahaan terdapat 5 orang (33,33%) responden menyatakan setuju dan 10 orang (66,67%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak mendapatkan wawasan tentang ilmu dasar yang diberikan oleh pelatih mengenai tujuan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah promosi jabatan, Menurut Hasibuan (2014) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan pra survei dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang menunjukkan adanya masalah pada promosi jabatan. Hasil pra- survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Promosi Jabatan  
PT Jaya Anugrah Sukses Abadi**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan yang dipromosikan mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan	7	46,66%	8	53,33%	15	100%
2	Karyawan menjadi lebih memiliki wewenang atas aktivitas dalam pekerjaannya	4	26,66%	11	73,33%	15	100%
3	Karyawan yang dipromosikan dituntut harus memiliki tanggung	4	26,66%	11	73,33%	15	100%

	jawab yang lebih besar dari sebelumnya						
4	Karyawan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya	5	33,33%	10	66,67%	15	100%
	<b>Total</b>				66,66%		

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan adanya masalah pada promosi jabatan yang diterima karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Hal ini diketahui karena terdapat 66,66% karyawan yang tidak setuju bahwa karyawan yang dipromosikan ke jenjang lebih tinggi tidak menaikkan status social dalam kehidupannya.

Dimensi status sosial adalah karyawan yang dipromosikan mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan terdapat 7 orang (46,66%) responden yang menyatakan setuju dan 8 orang (53,33%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang dipromosikan tidak mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan.

Dimensi wewenang yaitu karyawan menjadi lebih memiliki wewenang atas aktivitas dalam pekerjaannya terdapat 4 orang (26,66%) responden menyatakan setuju dan 11 orang (73,33%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak memiliki wewenang atas aktivitas dalam pekerjaannya.

Dimensi tanggung jawab yaitu karyawan yang dipromosikan dituntut harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya terdapat 4 orang (26,66%) responden menyatakan setuju dan 11 orang (73,33%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa

karyawan yang dipromosikan tidak memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

Dimensi penghasilan yaitu karyawan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya terdapat 5 orang (33,33%) responden menyatakan setuju dan 10 orang (66,67%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Penelitian ini mengambil objek pada PT Jaya Anugerah Sukses Abadi yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang departemen store. Perusahaan ini menjual makanan dan minuman serta perlengkapan rumah tangga lainnya. Untuk itu diperlukan kualitas yang terbaik, untuk menghasilkan produk yang terbaik harus didukung juga dengan semangat kerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Dengan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan, maka perusahaan juga harus memperhatikan semangat kerja karyawannya juga. Namun, berdasarkan observasi sederhana yang saya lakukan, masih kurangnya semangat kerja pada karyawan di PT Jaya Anugerah Sukses Abadi . Fenomena yang terdapat di perusahaan adalah Karyawan merasa pembayaran jasa yang diberikan kurang memiliki pedoman/ acuan dalam proses penggajian karyawan sehingga menyebabkan rendah dan kurangnya kepuasan dalam kerja itu sendiri, Karyawan merasa gaji/ upah yang diberikan sama rata dengan karyawan lainnya, tidak memandang tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaannya, Karyawan merasa peserta dipilih untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya sehingga tujuan dari pelatihan menjadi tidak tercapai secara maksimal, dan Karyawan merasa jika ada beberapa karyawan lain yang

dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi maka tanggung jawab karyawan tersebut menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja PT Jaya Anugrah Sukses Abadi**”.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan menerima tidak sesuai pedoman/ acuan dalam proses penggajian karyawan sehingga menyebabkan rendah dan kurangnya kepuasan dalam kerja itu sendiri.
- b. Karyawan menerima gaji/upah yang diberikan sama rata dengan karyawan lainnya, tidak memandang tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaannya.
- c. Karyawan yang dipilih sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya sehingga tujuan dari pelatihan menjadi tidak tercapai secara maksimal.
- d. Karyawan yang dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak dapat menaikkan status sosial dalam kehidupannya.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, maka ditemukan berbagai permasalahan yang

muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada variabel Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan, sebagai variabel independen sedangkan Semangat Kerja sebagai variabel dependen. Dengan sampel sebanyak 76 responden pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi?
4. Apakah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi?

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

#### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

## **2. Manfaat**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan bermanfaat:

### **a. Manfaat Teoritis**

Dapat memberikan referensi, serta dapat menambah informasi sumbangan pemikiran dan kajian tentang keterkaitan antara kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap semangat kerja yang dapat digunakan untuk masa yang akan datang.

### **b. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini penulis diharapkan dapat mempraktekan teori yang diperoleh dan dapat mengaplikasikannya dilapangan.

### **c. Manfaat untuk penelitian masa yang akan datang**

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang meneliti masalah yang sama atau berkaitan dengan masalah ini di masa akan datang.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Wike Widiawati (2017) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Ditjen. Sdid Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi”. Sedangkan Penelitian ini Berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

### **1. Model penelitian:**

Dalam penelitian terdahulu menggunakan pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresilinier berganda untuk 4 (empat) variabel.

### **2. Variabel penelitian:**

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebas (kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan) dan 1 (satu) variable terikat (kepuasan kerja). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu (kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan) dan 1 (satu) variable terikat yaitu (semangat kerja).

### **3. Jumlah observasi/sampel (n):**

Penelitian terdahulu menggunakan jumlah sampel sebanyak 92 orang karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 76 orang karyawan.

**4. Waktu penelitian:**

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

**5. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu di Tangerang Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Jaya Anugra

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2014:152) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan Menurut Tohardi (2011) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Nitisemito (2104) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Mathis (2012) yaitu:

1) **Kompensasi**

Kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi.

2) **Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

3) **Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

4) **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas.

Adapun menurut Namawi (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dalam penelitian ini adalah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2015:4) sebagai berikut:

- 1) Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagiannya.

2) Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

3) Tingkat perpindahan karyawan

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4) Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5) Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan diantara sesama karyawan.

6) Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7) Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidak puasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Adapun indikator semangat kerja menurut Moekjizat (2013:136) terdiri dari:

1) Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal

2) Kerjasama

Kerja sama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3) Kebanggaan dalam dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan apakah bisa mentaatinya.

5) Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas

karyawan, tingkat absensi, tingkat perpindahan karyawan dan pemogokan kerja oleh karyawan

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Adapun Menurut Rivai (2014:714) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

#### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5) Pemerintahan dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup/ *cost of living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil.

## 7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

## 8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya akan lebih kecil.

## 9) Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah akan menurun, karena terdapat pengangguran (*disquieted unemployment*).

## 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko(finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan

resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Adapun menurut Mangkunegara (2014:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3) Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

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

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini adalah faktor pemerintah, Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, standar dan biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

**c. Tujuan pemberian kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016:138) antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Dengan memberikan kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama majikan dengan karyawannya. Dimana karyawan menyediakan tugas-tugasnya dengan baik, pengusaha/ majikann wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti kebutuhan fisik, status, egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan dari hasil jabatannya itu.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, manager akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik. Maka mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

6) Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik berpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan masing-masing.

#### 8) Pengaruh pemerintah

Jika program ini sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas gaji/ upah minimum maka intervensi pemerintah dapat terhindar.

#### **d. Indikator pemberian kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2014:86) ada beberapa indikator pemberian kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

#### 2) Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

#### 3) Penentuan bayaran individu

Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pekaryawan.

#### 4) Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per bulan). Kedua pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

#### 5) Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama

dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Adapun menurut Rivai (2011:357) indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

3) Insentif

Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi adalah tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan promosi terhadap tenaga kerjanya. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan semangat mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarnya. Menurut Rachmawati (2011) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Menurut Rivai (2014) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014) setiap personalia perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya sehingga daya saing yang ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun Menurut Dessler (2015:284) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pelatihan dalam penelitian ini adalah proses mengajarkan

karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

### **b. Tujuan Pelatihan**

Adapun tujuan pelatihan Menurut Mangkunegara (2014) adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

### **c. Jenis Pelatihan**

Menurut Akrani (dalam Kaswan 2016:213) ada 5 jenis pelatihan yang berbeda pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

#### 1) Pelatihan induksi

Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan saegera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.

#### 2) Pelatihan pekerjaan

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.

3) Pelatihan untuk promosi

Pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level tinggi.

4) Pelatihan penyegaran

Memperbaharui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5) Pelatihan untuk pengembangan manajerial

Diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

**d. Faktor - faktor yang mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu :

1) Materi program yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

4) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif

5) Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6) Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Dukungan dari manajemen puncak

2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia

3) Perkembangan teknologi

4) Kompleksitas organisasi

5) Gaya belajar

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dalam penelitian ini adalah materi program yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur

pelatihan, sarana dan prasarana pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan.

**e. Indikator Pelatihan**

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan Menurut Dessler (2015: 284) sebagai berikut:

1) Instruktur

Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3) Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

#### 5) Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi( *action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Adapun Menurut Mangkunegara (2013:62) yang menjadi indikator pelatihan adalah:

#### 1) Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihannya akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

#### 2) Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

#### 3) Metode yang digunakan

Metode yang paling sering digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

#### 4) Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 5) Kualifikasi pelatih (instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan.

### **4. Promosi Jabatan**

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

Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan. Hadiah atau usaha dan prestasinya. (Rivai, 2010:199). Adapun Menurut Hasibuan (2014) promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sedangkan Menurut Siagian (2015) promosi adalah apabila seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas , maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi jabatan dalam penelitian ini adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Promosi**

Promosi mampu mneingkatkan semangat kerja. Tetapi, promosi tidaklah sedemikian saja dilakukan, ia terlebih dahulu mengalami proses sehingga dengan demikian maka akan diketahui mana karyawan yang layak mendapatkan promosi mana yang tidak.

Menurut Syarif (dalam penelitian Harahap 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

##### 1) Kualitas kerja

Dalam hal ini maka sangatlah diperlukan beberapa hal yaitu mengenai ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan, jadi diharapkan dapat memenuhi persyaratan bahkan melebihi yang telah diintruksikan.

##### 2) Kuantitas kerja

Hal-hal yang menyangkut dalam hal ini adalah mengenai output. Dalam output ini tidak hanya menyangkut output rutin saja, akan tetapi juga seberapa cepat bisa si karyawan menyelesaikan hasil kerja ekstra.

##### 3) Dapat diandalkan

Yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah karyawan mengikuti intruksi dengan baik, mempunyai inisiatif dalam pekerjaan, hati-hati menjalankan tugas, dan kerja yang sangat rajin

#### 4) Sikap

Penentuan sikap yang baik sangat diperlukan dalam penelitian ini. Yaitu bagaimana pula mengenai karyawan lain, disamping itu diharapkan selalu antusias dalam melaksanakan pekerjaan serta kerja sama.

### c. Asas-asas promosi karyawan

Adapun Menurut Hasibuan (2014) asas-asas promosi adalah:

#### 1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

#### 2) Keadilan

Promosi beradsakan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan.

#### 3) Formasi

Promosi harus berasakan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

### d. Tujuan promosi

Adapun tujuan promosi adalah:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 6) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorongan bagi karyawan lainnya.
- 7) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
- 8) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 9) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta oerangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

#### e. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014) indikator promosi jabatan meliputi sebagai berikut:

##### 1) Status Sosial

Pegawai yang dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.

##### 2) Wewenang (*authority*)

Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai akan menambah/memperluas wewenangnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

##### 3) Tanggung Jawab (*responsibility*)

Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya dimana pegawai yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.

##### 4) Penghasilan (*outcome*)

Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan pegawai akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan dengan adanya promosi jabatan maka pegawai tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Adapun menurut Fathoni (2010) mengemukakan bahwa indikator promosi jabatan adalah :

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan peribadinya.

2) Disiplin

Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi kerja

Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja sama

Karyawan yang dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5) Kecakapan

Karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

6) Loyalitas

Karyawan yang dipromosikan ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama atau loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan adalah orang yang berhak mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang loyal dalam membela perusahaan atau krops dari tindakan merugikan perusahaan.

7) Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.

8) Komunikatif

Dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9) Pendidikan

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator promosi jabatan dalam penelitian ini adalah status sosial, wewenang, tanggung jawab dan penghasilan.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini dilakukan sebelumnya seperti tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ariyati/ 2019	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Promosi Jabatan (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam <sup>23</sup>
2	Ramadhani (2015)	Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap semangat kerja karyawan divisi redaksi pada PT. Tribun Pekanbaru	Pelaksanaan Promosi jabatan (X1)	Semangat Kerja (Y)	Analisis deskriptif	Hasil penelitian menemukan bahwa pelaksanaan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3	Utami (2016)	Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) area Kendari )	Pelatihan (X1) Promosi (X2)	Motivasi (Y) Kinerja karyawan (Z)	Analisis path	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Widiawati (2017)	Pengaruh kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ditjen. Sdid Kementrian Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi	Kompensasi (X1) Pelatihan (X2) Promosi Jabatan (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ditjen. Sdid Kementrian Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi

*Sumber : Diolah penulis, 2020*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

#### 1. Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Juga menurut Mathis (2012)

bahwa Kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

## **2. Hubungan Pelatihan dengan Semangat Kerja**

Menurut Dessler (2015:284) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Juga menurut Mathis (2012) Pelatihan adalah suatu Proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

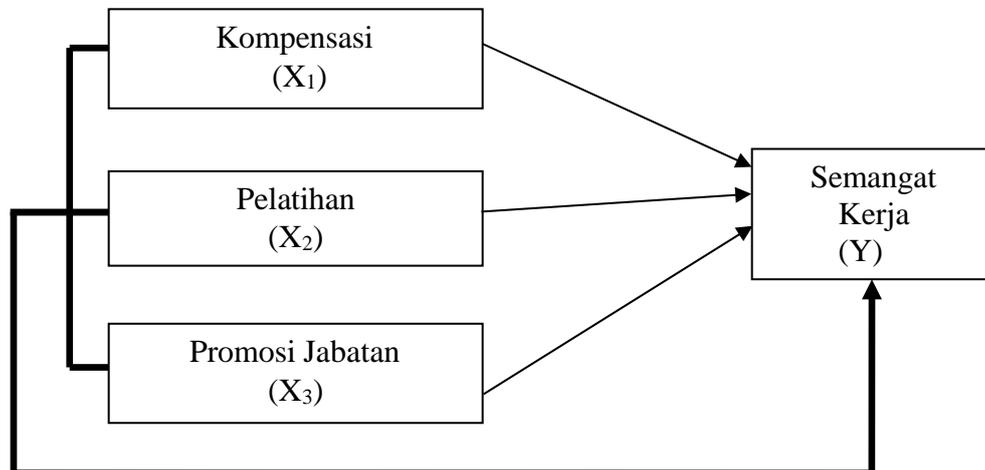
## **3. Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Juga menurut Mathis (2012) Promosi Jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

## **4. Hubungan Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Semangat kerja**

Menurut Mathis (2012) “faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan”.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber : Diolah  
Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi, 2015).

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
3. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
4. Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Manullang (2014), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi  
Sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai Desember sampai dengan Juni 2021.

**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian**

No	jenis kegiatan	2021																											
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal pengajuan judul	■	■	■	■																								
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar													■	■	■	■												
4	PerbaikanACC proposal																	■	■	■	■								
5	Pengolahan data																					■	■	■	■				
6	Penyusunan skripsi																									■	■	■	■
7	Bimbingan skripsi																												
8	Meja Hijau																												

*Sumber: Data diolah, 2020*

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

### **1. Populasi dan sampel**

#### **a. 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 adalah semua jabatan dan para karyawan yang ada di bawah PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang berjumlah 76 orang.

#### **b. 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).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling dengan jenis simpel random sampling, yaitu sebuah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk menjadi sebuah sampel penelitian.

**Table 3.2 Sampel Penelitian karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi**

No	Jabatan	Status	Jumlah
1	Store Manager	Karyawan Tetap	1
2	HRD	Karyawan Tetap	1
3	SPV	Kontrak	3
4	Team Leader	Kontrak	5
5	Staff	Kontrak	23
6	SPG	Kontrak	45
	<b>Total</b>		76 orang

*Sumber : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, 2021*

Berdasarkan table 3.2 bahwasannya yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak (minimal 1 tahun kontrak kerja) Kecuali Store Manager dan HRD yang sudah menjadi sebagai karyawan tetap.

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

## **2. Jenis dan Sumber Data**

### **a. Jenis data**

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tugas jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter Indriantoro dan Supomo (2010:29). Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

### **b. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

## **D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat Kerja ( $Y$ ).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Kompensasi sebagai ( $X_1$ ), Pelatihan sebagai ( $X_2$ ), Promosi Jabatan sebagai ( $X_3$ ), dan Semangat Kerja sebagai ( $Y$ ). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.  Mangkunegara (2010)	1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. 2. Struktur pembayaran 3. Penentuan bayaran individu 4. Metode pembayaran 5. Kontrol pembayaran  Mangkunegara (2010)	1. Artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya. 2. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayarandan klasifikasi jabatan di perusahaan. 3. Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pekerjaannya. 4. Ada dua metode pembayaran yaitu pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, hari dan bulan). Kedua pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil. 5. Pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.	Likert
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk mnejalankan pekerjaan mereka.  Dessler (2015)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan pelatihan  Dessler (2015:284)	1. Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten 2. Harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. 3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. 4. Pelatihan sumber daya manusia merupakan	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
			<p>materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.</p> <p>5. Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (<i>action plan</i>) dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.</p>	
Promosi Jabatan (X <sub>3</sub> )	<p>Perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.</p> <p>Hasibuan (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Status sosial</li> <li>2. Wewenang</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Penghasilan</li> </ol> <p>Hasibuan (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan yang dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.</li> <li>2. Promosi jabatan yang diberikan kepada Karyawan akan menambah/ memperluas wewenangnya dalam Melakukan aktivitas pekerjaan.</li> <li>3. Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya dimana Karyawan yang Dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.</li> <li>4. Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan karyawan akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan adanya promosi jabatan maka karyawan tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya</li> </ol>	Likert
Semangat Kerja (Y)	<p>Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.</p> <p>Nitisemito (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas Karyawan</li> <li>2. Tingkat absensi</li> <li>3. Tingkat perpindahan karyawan</li> <li>4. Kerusakan</li> <li>5. Kegelisahan karyawan</li> <li>6. Tuntutan dari</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai dengan waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagiannya.</li> </ol>	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
		<p>karyawan</p> <p>7. Pemogokan kerja oleh karyawan</p> <p>Nitisemito (2015)</p>	<p>2. Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatkan semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.</p> <p>3. Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berushaa mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai.</p> <p>4. Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.</p> <p>5. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang di ungkapkan diantara sesama karyawan.</p> <p>6. Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.</p> <p>7. Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan dan jika berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.</p>	

*sumber: data diolah peneliti, 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 adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

### **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 sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90). Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, (Manullang dan Pakpahan, 2014:92). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alphaCronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{\text{alpha}}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan *reliable*.
- b. Jika  $r_{\text{alpha}}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak *reliable*

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014: 182). Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi kalsik, yaitu normalitas, multikolinieritas,

heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghazali (dalam Rusiadi *et al* 2015:149)

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Dan dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regretion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

### 3) Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sing* (2 Tailed) > 0.05.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas *Rusiadi et al*, (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* > 0,01 atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10.

## c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, *Rusiadi* (2015:157). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokestisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

**Y** = Semangat Kerja

**X<sub>1</sub>** =Kompensasi

**X<sub>2</sub>** =Pelatihan

**X<sub>3</sub>** =Promosi Jabatan

**a** = Konstanta

**b** = KoefisienBerganda

**e** = *Error term*

## 5. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2; b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1; b_2; b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$
- b.  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

### 2. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig t > \alpha 5\% (0,05)$
- b.  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig t < \alpha 5\% (0,05)$

## 6. Koefisien Determinansi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi ( $R^2$ ). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

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

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

Brastagi Supermarket berada di Jalan Jendral Gatot Subroto Medan. Sebelum berdirinya Brastagi Supermarket, diawali dari usaha penjualan buah-buahan dan makanan ringan dengan nama AWIE di Medan pada tahun 1961. Sebuah perusahaan Pasar Buah Brastagi (PT.Central Buah Utama/CBU) berada di jalan Wajir Medan. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan.

Kemudian tahun 1998 bersama PT. Mutiara Ritel Inti Mitra, bermitra membentuk ritel modern yang menjual buah-buahan dan kebutuhan sehari-hari yang diberi nama The Club Store. Pada saat itu belanja konsumen diberlakukan sistem keanggotaan. Namun pada kenyataannya sistem ini menghambat mobilitas konsumen, sehingga pada akhirnya dihapuskan. Pada tanggal 6 juni 2006, The Club Store berubah menjadi CV. Sumber Segar Utama biasa lebih dikenal dengan The Brastagi Supermarket. Produk yang dijual pada ritel ini berfokus pada buah-buahan, sayuran, makanan dan minuman ringan kemudian ditambah kebutuhan sehari-hari dan peralatan rumah tangga. Pada tanggal 01 Januari 2016 CV. Sumber Segar Utamaberubah nama menjadi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Kemudian Brastagi Supermarket telah membuka cabang perusahaan diantaranya adalah Brastagi Supermarket Rantau Prapat

adalah Supermarket Bintang Lima yang ada di kota Rantau prapat dan merupakan cabang dari Brastagi Supermarket Medan, setelah itu Brastagi Supermarket Cambridge. Dan yang terletak di Jalan Gatot Subroto. Sebagai supermarket bintang lima sudah seharusnya menjadi one stop solution bagi customer brastagi supermarket untuk memenuhi kebutuhan harian mereka, maka produk-produk fresh seperti buah import, buah lokal, sayursayuran, daging dan ikan juga di sajikan dengan tingkat higienis yang tinggi, dikontrol oleh *qualitycontrol* dengan ketat dan harga yang dapat bersaing dengan pasar-tradisional. "Brastagi Bicara Quality" Oleh Karena itu tentunya produk yang ditawarkan adalah produk-produk terbaik yang ada dipasaran, terlebih lagi dengan produk-produk yang menjadi unggulan. Brastagi Supermarket tidak hanya menyediakan produk lokal namun Brastagi Supermarket juga menyediakan berbagai produk import.

"Belanja Di Brastagi Keluarga Happy" adalah sebuah hal yang ditawarkan kepada setiap keluarga yang berbelanja di Brastagi Supermarket, Karena Brastagi Supermarket telah menyediakan tempat bermain anak (funland), foodcourt (kedai pojok kuliner nusantara), restoran italia (grandpizza) yang dapat dinikmati oleh seluruh keluarga anda.

## **2. Visi dan Misi**

### **a) Visi**

Visi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi adalah

The Brastagi Supermarket berbicara kualitas pada setiap produknya. Visi ini menunjukkan bahwa The Brastagi Supermarket sangat menyadari bahwa produk fresh yang dijual, baik buah, sayuran, ikan, daging dan roti harus tetap

berkualitas dan segar, sehingga strategi ini menjadi daya tarik yang utama untuk menjaring konsumen lebih banyak dan menjadi market leader, khususnya produk fresh atau produk yang mudah rusak (perishable).

**b) Misi**

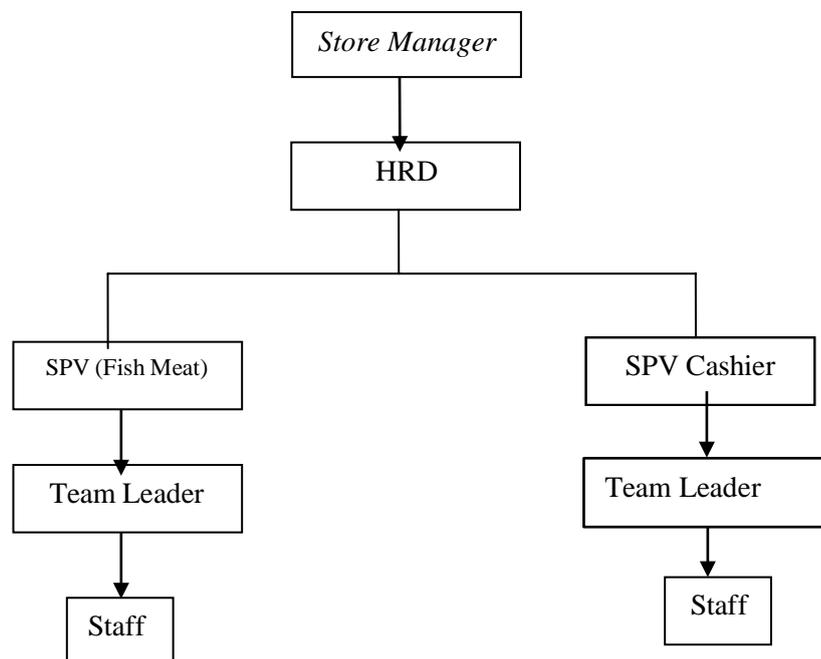
1. Memberikan produk paling segar dan berkualitas setiap hari kepada konsumen.
2. Menjadi salah satu pilihan utama tempat berbelanja bagi warga Medan secara universal, dengan fokus kepada customer-middle (menengah) dan middle-up (atas).
3. Mengembangkan karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya

**3. Struktur Organisasi PT Jaya Anugrah Sukses Abadi**

Organisasi adalah sekelompok orang (dua orang atau lebih) yang secara resmi disatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya . Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumberdaya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun bagan struktur organisasi PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan (Brastagi Supermarket) Gatot Subroto adalah sebagai berikut :

### Struktur PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Jaya Anugrah Sukses Abadi  
 Sumber : HRD PT Jaya Anugrah Sukses Abadi (2021)

#### 4. Uraian tugas (*JobDescription*)

Untuk lebih lengkapnya penulis menguraikan tugas-tugas dan wewenang dari bagian-bagian kerja pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Gatot Subroto, Medan) yaitu sebagai berikut:

##### 1) *Store Manager*

Store Manager merupakan orang yang penting di suatu toko dan merupakan representasi manajemen perusahaan di garis depan. Karena itu seorang manager toko harus mengerti dan memahami tugas dan tanggung jawabnya agar operasional toko dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan profit yang maksimal bagi perusahaan. Tugas dan tanggung jawab seorang store

manager sangat kompleks.

Tugas *Store Manager*:

- a. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko
- b. Mengkoordinir semua aktifitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko.
- c. Mengkoordinir dan mengelola bawahan
- d. Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari
- e. Berkoordinasi dengan lingkungan/pejabat setempat

Tanggung jawab seorang *store manager* adalah sebagai berikut :

a. *Sales dan Profitability*

Store manager tahu bahwa mereka harus mencapai target penjualan yang ditetapkan, untuk memperoleh profit yang maksimal, seorang store manager harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal pengendalian biaya.

b. *Penanganan Inventory*

Perusahaan ritel adalah bisnis yang tergantung dari ketersediaan inventori atau barang dagangan. Bahkan boleh dikatakan bahwa inventori adalah jantung dari sebuah toko ritel. Seorang store manager harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal penanganan inventori, sebab hal ini sangat mempengaruhi omset toko yang dipimpinnya. Perlu kecakapan analisa yang baik

untuk memperhatikan *Inventory Turn Over* (ITO) agar barang yang tersedia di tokonya dapat cepat dikonversi menjadi uang.

## 2) HRD (*Human Resource Development*)

Posisi HRD merupakan bagian terpenting dalam perusahaan, karena berkaitan erat dengan sumber daya manusia bagi perusahaan. Sehingga tak jarang HRD mendapatkan otoritas tinggi dan dominan di manajerial perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk karyawannya. Tugas seorang HRD berhubungan dengan sumber daya manusia, maka seorang HRD harus memahami tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini tugas dan tanggung jawab HRD :

- a. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- b. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, *job description*, *training and development system* dll.
- c. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- d. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan,

potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

- f. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- g. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- h. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

### 3) Supervisor (SPV)

Seseorang yang diangkat dan diberi tugas dan kewenangan untuk melakukan pengawasan dalam kegiatan operasional.

Tugas dan wewenang SPV adalah :

- a. Mengecek standart kualitas produk yang di kemasan produk.
- b. Mengecek standart penampilan karyawan
- c. Handling atau menangani complaint tamu atau keluhan pelanggan
- d. Mengusulkan untuk promosi dan demosi karyawan
- e. Menangani dan bertanggung jawab sepenuhnya atas kelancaran operational.
- f. Mengecek daftar pesanan ke supplier bahan baku
- g. Memberikan briefing, motivasi tinggi kepada karyawan
- h. Mencatat penyimpangan dan pelanggaran dalam operational

#### 4) Team Leader

- a. Membuat jadwal kegiatan pekerjaan
- b. Memantau atau memonitor progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli
- c. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya
- d. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid
- e. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.
- f. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan

#### 5) STAFF

Tugas dan tanggung jawab staff adalah :

- a. Bersiap diri sebelum mulai bekerja
- b. Mengikuti standard grooming yang telah ditentukan perusahaan
- c. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- d. Melakukan pencatatan atas semua transaksi

- e. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- f. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- g. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- h. Melakukan serah terima tanggung jawab (overhandle) dengan shift berikutnya

## 5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Laki-Laki	40	52,6	52,6	52,6
Valid Perempuan	36	47,4	47,4	100,0
Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 52,6 % dari totalresponden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2** Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
18 - 25 Tahun	38	50,0	50,0	50,0
26 - 33 Tahun	22	28,9	28,9	78,9
Valid 34 - 41 Tahun	16	21,1	21,1	100,0
Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan ia yang menjadi responden berusia 18-25 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 50,0% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3** Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
D3	28	36,8	36,8	36,8
S1	13	17,1	17,1	53,9
Valid SMA	13	17,1	17,1	71,1
SMK	22	28,9	28,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi yang menjadi responden

memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 36,8% dari totalresponden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
> 10 tahun	24	31,6	31,6	31,6
7 – 9 tahun	5	6,6	6,6	38,2
Valid 4 – 6 tahun	31	40,8	40,8	78,9
1 – 3 tahun	16	21,1	21,1	100,0
Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang menjadi responden memiliki masa kerja 4 - 6 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 40,8% dari totalresponden.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 76 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub>( Kompensasi)**

Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 5 ( lima) indikator yang terdiri dari Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan (X<sub>1.1</sub>), struktur pembayaran (X<sub>1.2</sub>), Penentuan bayaran individu (X<sub>1.3</sub>), metode pembayaran (X<sub>1.4</sub>), kontrol pembayaran (X<sub>1.5</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar		Karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasa yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	19	25,0	18	23,7
Netral	16	21,1	28	36,8
Setuju	31	40,8	26	34,2
Sangat Setuju	10	13,2	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,4211		3,2105	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan kompensasi esuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar, sebanyak 31 responden (40,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4211. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar.
2. Untuk item karyawan mendapatkan kompensasi sesuai atas jasa yang diberikan, sebanyak 28 responden (36,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2105. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai karyawan mendapatkan kompensasi sesuai atas jasa yang diberikan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator struktur pembayaran (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan rata-rata bayaran dengan karyawan lainnya		Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan atas jabatannya di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	21,1	20	26,3
Netral	29	38,2	23	30,3
Setuju	25	32,9	26	34,3
Sangat Setuju	6	7,9	7	9,2
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,2763		3,2632	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator struktur pembayaran direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan rata-rata bayaran dengan karyawan lainnya, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2763. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan rata-rata bayaran dengan karyawan lainnya.
2. Untuk item Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan atas jabatannya di perusahaan, sebanyak 26 responden (34,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,263. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan atas jabatannya di perusahaan.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator penentuan bayaran individu (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan per individu		Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	23,7	20	26,3
Netral	25	32,9	20	26,3
Setuju	31	40,8	29	38,2
Sangat Setuju	2	2,6	7	9,2
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,2237		3,3026	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator penentuan bayaran individu direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan per individu, sebanyak 31 responden (40,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2237. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan per individu.
2. Untuk item Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja di perusahaan, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3026. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja di perusahaan.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator metode pembayaran (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan jam kerja di perusahaan (per jam, hari, bulan)		Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan pada pembagian hasil	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	19,7	21	27,6
Netral	36	47,4	17	22,4
Setuju	23	30,3	34	44,7
Sangat Setuju	2	2,6	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,1579		3,2763	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator metode pembayaran direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan jam kerja di perusahaan (per jam, hari, bulan), sebanyak 36 responden (47,4%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1579. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan kompensasi berdasarkan jam kerja di perusahaan (per jam, hari, bulan).
2. Untuk item Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan pada pembagian hasil, sebanyak 34 responden (44,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2763. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan diberikan kompensasi berdasarkan pada pembagian hasil.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Pembayaran (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan mendapatkan kontrol pembayaran yang lebih jelas secara langsung		Kontrol pembayaran yang dikendalikan oleh perusahaan secara tidak langsung dari biaya kerja per individu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	26,3	18	23,7
Netral	23	30,3	29	38,2
Setuju	26	34,2	25	32,9
Sangat Setuju	7	9,2	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,2632		3,1974	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator kontrol pembayaran direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mendapatkan kontrol pembayaran yang lebih jelas secara langsung, sebanyak 26 responden (34,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2632. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan kontrol pembayaran yang lebih jelas secara langsung.
2. Untuk item Kontrol pembayaran yang dikendalikan oleh perusahaan secara tidak langsung dari biaya kerja per individu, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1974. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Kontrol pembayaran yang dikendalikan oleh perusahaan secara tidak langsung dari biaya kerja per individu.

#### **b. Variabel X<sub>2</sub> (Pelatihan)**

Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari instruktur (X<sub>2.1</sub>), Peserta pelatihan (X<sub>2.2</sub>), metode (X<sub>2.3</sub>), materi (X<sub>2.4</sub>) dan tujuan pelatihan (X<sub>2.5</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d Tabel 4.15.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Instruktur (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi seorang pelatih		Karyawan mudah dalam memahami setiap instruksi dan informasi yang diberikan pelatih	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	26,3	17	22,4
Netral	13	17,1	27	35,5
Setuju	32	42,1	26	34,2
Sangat Setuju	11	14,5	6	7,9
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,4474		3,2763	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator instruktur direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi seorang pelatih, sebanyak 32 responden (42,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4474. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi seorang pelatih.
2. Untuk item Karyawan mudah dalam memahami setiap instruksi dan informasi yang diberikan pelatih, sebanyak 27 responden (35,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3453. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan mudah dalam memahami setiap instruksi dan informasi yang diberikan pelatih.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator peserta pelatihan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan harus menjalankan tahap seleksi untuk mengikuti pelatihan		Karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	21,1	21	27,6
Netral	28	36,8	20	26,3
Setuju	24	31,6	25	35,5
Sangat Setuju	8	10,5	8	10,5
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,3158		3,2895	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator peserta pelatihan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan harus menjalankan tahap seleksi untuk mengikuti pelatihan, sebanyak 28 responden (36,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3158. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan harus menjalankan tahap seleksi untuk mengikuti pelatihan.
2. Untuk item Karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, sebanyak 25 responden (35,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2895. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator metode (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan diberikan langkah-langkah atas intruksi dari seorang pelatih		Karyawan mendapatkan skejul pelatihan yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	21,1	21	27,6
Netral	35	46,1	15	19,7
Setuju	23	30,3	34	44,7
Sangat Setuju	2	2,6	6	7,9
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,1447		3,3289	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator metode direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan langkah-langkah atas intruksi dari seorang pelatih, sebanyak 35 responden (46,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1447. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan diberikan langkah-langkah atas intruksi dari seorang pelatih.
2. Untuk item Karyawan mendapatkan skejul pelatihan yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif, sebanyak 34 responden (44,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3289. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan skejul pelatihan yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator materi (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan diberikan kurikulum sebelu memulai pelatihan		Karyawan mudah dalam memahami setiap materi yang diberikan oleh pelatih	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	19	25,0	20	26,3
Netral	28	27,6	22	36,8
Setuju	25	35,5	25	31,6
Sangat Setuju	4	10,5	9	6,6
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,1842		3,3026	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator materi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan kurikulum sebelu memulai pelatihan, sebanyak 28 responden (36,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1842. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan diberikan kurikulum sebelu memulai pelatihan.
2. Untuk item Karyawan mudah dalam memahami setiap materi yang diberikan oleh pelatih, sebanyak 27 responden (35,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3026. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan mudah dalam memahami setiap materi yang diberikan oleh pelatih.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator tujuan penelitian (X<sub>2-5</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan mendapatkan wawasan tentang ilmu dasar yang diberikan oleh pelatih mengenai tujuan perusahaan		Karyawan dapat menyusun action plan lebih baik lagi setelah mengikuti pelatihan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	26,3	19	25,0
Netral	22	28,9	28	36,8
Setuju	25	32,9	24	31,6
Sangat Setuju	9	11,8	9	6,6
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,3026		3,1974	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator tujuan penelitian direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mendapatkan wawasan tentang ilmu dasar yang diberikan oleh pelatih mengenai tujuan perusahaan, sebanyak 25 responden (32,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3026. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan wawasan tentang ilmu dasar yang diberikan oleh pelatih mengenai tujuan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan dapat menyusun action plan lebih baik lagi setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 28 responden (36,8%) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1974. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan dapat menyusun action plan lebih baik lagi setelah mengikuti pelatihan.

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Promosi Jabatan)**

Variabel Promosi Jabatan (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari status sosial (X<sub>3.1</sub>), wewenang (X<sub>3.2</sub>), tanggung jawab (X<sub>3.3</sub>), dan penghasilan (X<sub>3.4</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.16 s/d Tabel 4.19

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Status Sosial (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan yang dipromosikan mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan		Karyawan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	21,2	16	21,1
Netral	29	38,2	21	27,6
Setuju	29	38,2	32	42,1
Sangat Setuju	2	2,6	7	9,2
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,2237		3,3947	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator instruktur direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan yang dipromosikan mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2237. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan yang dipromosikan

mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan.

2. Untuk item Karyawan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya, sebanyak 32 responden (42,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3947. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Wewenang (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan menjadi lebih memiliki wewenang atas aktivitas dalam pekerjaannya		Karyawan yang dipromosikan menjadi lebih disegani oleh timnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	21,1	15	19,7
Netral	23	30,3	29	38,2
Setuju	19	25,0	30	34,5
Sangat Setuju	18	23,7	2	2,6
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,5132		3,2500	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator wewenang direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan menjadi lebih memiliki wewenang atas aktivitas dalam pekerjaannya, sebanyak 23 responden (30,3%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,5132. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan menjadi lebih memiliki wewenang atas

aktivitas dalam pekerjaannya.

2. Untuk item Karyawan yang dipromosikan menjadi lebih disegani oleh timnya, sebanyak 30 responden (34,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2500. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan yang dipromosikan menjadi lebih disegani oleh timnya.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan yang dipromosikan dituntut harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya		Karyawan menjadi lebih selektif dalam mengambil keputusan dalam timnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	18,4	16	21,1
Netral	32	42,1	30	34,5
Setuju	29	38,2	26	34,2
Sangat Setuju	1	1,3	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,2237		3,2368	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan yang dipromosikan dituntut harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya, sebanyak 32 responden (42,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2237. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan yang dipromosikan

dituntut harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

2. Untuk item Karyawan menjadi lebih selektif dalam mengambil keputusan dalam timnya, sebanyak 30 responden (34,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2368. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan menjadi lebih selektif dalam mengambil keputusan dalam timnya.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghasilan (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Karyawan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya		Karyawan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan posisi jabatannya sekarang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	25,0	19	25,0
Netral	26	34,2	18	23,7
Setuju	30	39,5	21	27,6
Sangat Setuju	7	9,2	18	23,7
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,4079		3,5000	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator penghasilan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya, sebanyak 30responden (39,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata- rata 3,4079. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup

baik mengenai Karyawan mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

2. Untuk item Karyawan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan posisi jabatannya sekarang, sebanyak 21 responden (27,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5000. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan posisi jabatannya sekarang.

#### d. Variabel Y (Semangat Kerja)

Variabel semangat kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas karyawan (Y.1), tingkat absensi (Y.2), tingkat perpindahan karyawan (Y.3), kerusakan (Y.4), kegelisahan karyawan (Y.5), tuntutan dari karyawan (Y.6) dan pemogokan kerja oleh karyawan (Y.7). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.20 s/d Tabel 4.26.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Karyawan (Y.1)**

Jawaban Responden	Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tepat waktu		Karyawan tidak menunda pekerjaan dengan sengaja dan menyelesaikannya secepat mungkin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	19	25,0	19	25,0
Netral	26	34,2	16	21,1
Setuju	28	36,8	31	40,8
Sangat Setuju	3	3,9	10	13,2
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,1974		3,4211	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator produktivitas karyawan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tepat waktu, sebanyak 28 responden (36,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1974. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tepat waktu.
2. Untuk item Karyawan tidak menunda pekerjaan dengan sengaja dan menyelesaikannya secepat mungkin, sebanyak 31 responden (40,8%) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4211. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan tidak menunda pekerjaan dengan sengaja dan menyelesaikannya secepat mungkin.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi (Y.2)**

Jawaban Responden	Karyawan selalu hadir sesuai dengan aturan perusahaan		Karyawan yang absen dikarenakan kebutuhan yang benar-benar mendesak	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	23,7	16	21,1
Netral	28	36,8	29	38,2
Setuju	26	34,2	25	32,9
Sangat Setuju	4	5,3	6	7,9
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,2105		3,2763	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator tingkat absensi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu hadir sesuai dengan aturan perusahaan, sebanyak 28 responden (36,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2105. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan selalu hadir sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan yang absen dikarenakan kebutuhan yang benar-benar mendesak, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2763. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan yang absen dikarenakan kebutuhan yang benar-benar mendesak.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Perpindahan Karyawan (Y.3)**

Jawaban Responden	Karyawan sering di pindah-pindahkan ke kantor cabang lainnya		Karyawan menjadi kurang nyaman atas adanya perpindahan yang ditetapkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	23,7	15	14,7
Netral	25	32,9	32	42,1
Setuju	29	38,2	28	36,8
Sangat Setuju	4	5,3	1	1,3
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,2500		3,1974	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator tingkat perpindahan karyawan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan sering di pindah-pindahkan ke kantor cabang lainnya, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2500. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan sering di pindah-pindahkan ke kantor cabang lainnya.
2. Untuk item Karyawan menjadi kurang nyaman atas adanya perpindahan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 32 responden (42,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1974. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan menjadi kurang nyaman atas adanya perpindahan yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerusakan (Y.4)**

Jawaban Responden	Karyawan masih ada yang ceroboh dalam menggunakan alat/mesin yang ada di perusahaan		Karyawan tidak memiliki perhatian atas alat/mesin yang rusak di dalam perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	18	23,7	19	25,0
Netral	25	32,9	25	32,9
Setuju	31	40,8	29	34,2
Sangat Setuju	2	2,6	3	3,9
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,2237		3,2105	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator kerusakan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan masih ada yang ceroboh dalam menggunakan alat/mesin yang ada di perusahaan, sebanyak 31 responden (40,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2237 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan masih ada yang ceroboh dalam menggunakan alat/mesin yang ada di perusahaan.
2. Untuk item Karyawan tidak memiliki perhatian atas alat/mesin yang rusak di dalam perusahaan, sebanyak 29 responden (38,2%) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2105. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan tidak memiliki perhatian atas alat/mesin yang rusak di dalam perusahaan.

**Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegelisahan Karyawan (Y.5)**

Jawaban Responden	Karyawan merasa tidak nyaman dalam ruang lingkup kerja		Karyawan berkeluh kesah sesama karyawan lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	22	28,9	19	25,0
Netral	25	32,9	26	34,2
Setuju	26	34,2	27	35,5
Sangat Setuju	3	3,9	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,1316		3,2105	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator kegelisahan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa tidak nyaman dalam ruang lingkup kerja, sebanyak 26 responden (34,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1316. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan merasa tidak nyaman dalam ruang lingkup kerja.
2. Untuk item Karyawan berkeluh kesah sesama karyawan lainnya, sebanyak 27 responden (35,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2105. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan berkeluh kesah sesama karyawan lainnya.

**Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan dari Karyawan (Y.6)**

Jawaban Responden	Karyawan sering menuntut terhadap perusahaan jika da yang tidak sesuai		Karyawan menjadi lebih emosional dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	17,1	21	27,6
Netral	35	46,1	16	21,1
Setuju	27	35,5	35	46,1
Sangat Setuju	1	1,3	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
Mean	3,2145		3,2895	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.25 indikator tuntutan dari karyawan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan sering menuntut terhadap perusahaan jika da yang tidak sesuai, sebanyak 35 responden (46,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata- rata 3,2145. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan sering menuntut terhadap perusahaan jika da yang tidak sesuai.
2. Untuk item Karyawan menjadi lebih emosional dalam bekerja, sebanyak 35 responden (46,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2895. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan menjadi lebih emosional dalam bekerja.

**Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemogokan Kerja oleh Karyawan (Y-7)**

Jawaban Responden	Karyawan merasakan ketidakpuasan dan kegelisahan dalam ruang lingkup kerja		Karyawan melakukan pemogokan kerja jika pendapat dan ingin karyawan tersebut tidak terpenuhi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	20	26,3	18	23,7
Netral	21	27,6	24	38,2
Setuju	27	35,5	25	32,9
Sangat Setuju	8	10,5	4	5,3
Total	76	100,0	76	100,0
<i>Mean</i>	3,3026		3,1974	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.26 indikator pemogokan kerja oleh karyawan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasakan ketidakpuasan dan kegelisahan dalam ruang lingkup kerja, sebanyak 27 responden (35,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3026. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi cukup baik mengenai Karyawan merasakan ketidakpuasan dan kegelisahan dalam ruang lingkup kerja.
2. Untuk item Karyawan melakukan pemogokan kerja jika pendapat dan ingin karyawan tersebut tidak terpenuhi sebanyak 25 responden (32,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,1974. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, cukup baik mengenai Karyawan melakukan pemogokan kerja jika pendapat dan ingin karyawan tersebut tidak terpenuhi.

## **7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.27**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kompensasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X1.1	29,1711	36,010	,604	,899
PERNYATAAN X1.2	29,3816	37,812	,541	,902
PERNYATAAN X1.3	29,3158	36,459	,662	,895
PERNYATAAN X1.4	29,3289	34,384	,806	,885
PERNYATAAN X1.5	29,3684	37,222	,625	,897
PERNYATAAN X1.6	29,2895	35,862	,653	,896
PERNYATAAN X1.7	29,4342	37,982	,612	,898
PERNYATAAN X1.8	29,3158	37,046	,567	,901
PERNYATAAN X1.9	29,3289	34,384	,806	,885
PERNYATAAN X1.10	29,3947	35,895	,744	,890

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.28**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Pelatihan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X2.1	29,3421	36,868	,570	,889
PERNYATAAN X2.2	29,5132	39,666	,408	,899
PERNYATAAN X2.3	29,4737	36,973	,647	,883
PERNYATAAN X2.4	29,5000	34,307	,848	,869
PERNYATAAN X2.5	29,6447	38,845	,585	,888
PERNYATAAN X2.6	29,4605	37,238	,586	,888
PERNYATAAN X2.7	29,6053	36,002	,796	,874
PERNYATAAN X2.8	29,4868	37,026	,599	,887
PERNYATAAN X2.9	29,4868	36,946	,596	,887
PERNYATAAN X2.10	29,5921	35,951	,781	,875

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.29**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Promosi Jabatan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X3.1	23,5263	22,706	,674	,860
PERNYATAAN X3.2	23,3553	22,099	,645	,862
PERNYATAAN X3.3	23,2368	21,890	,547	,875
PERNYATAAN X3.4	23,5000	22,173	,761	,852
PERNYATAAN X3.5	23,5263	22,813	,714	,857
PERNYATAAN X3.6	23,5132	22,333	,689	,858
PERNYATAAN X3.7	23,3421	22,921	,576	,869
PERNYATAAN X3.8	23,2500	21,070	,612	,868

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas (Y) Semangat Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN Y1.1	42,1316	53,716	,714	,880
PERNYATAAN Y1.2	41,9079	56,751	,377	,896
PERNYATAAN Y1.3	42,1184	56,986	,439	,892
PERNYATAAN Y1.4	42,0526	54,104	,659	,882
PERNYATAAN Y1.5	42,0789	57,594	,384	,894
PERNYATAAN Y1.6	42,1316	57,049	,507	,889
PERNYATAAN Y1.7	42,1053	57,215	,438	,892
PERNYATAAN Y1.8	42,1184	52,986	,772	,877
PERNYATAAN Y1.9	42,1974	53,307	,729	,879
PERNYATAAN Y1.10	42,1184	52,879	,765	,877
PERNYATAAN Y1.11	42,1184	57,199	,518	,888
PERNYATAAN Y1.12	42,0395	56,465	,438	,892
PERNYATAAN Y1.13	42,0263	53,226	,652	,882
PERNYATAAN Y1.14	42,1316	53,396	,741	,879

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji Realibilitas.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.31**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kompensasi**

#### **ReliabilityStatistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,905 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.32**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Pelatihan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,895 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.33**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Promosi Jabatan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,878 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.34**  
**Uji Reliabilitas (Y) Semangat Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	14

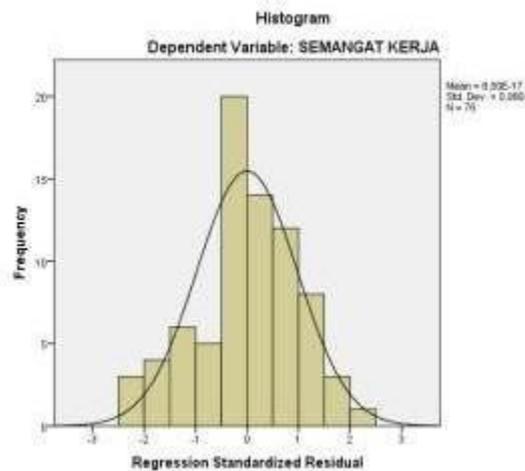
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Dari Tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,893 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji histogram normalitas.

## 8. Pengujian Asumsi Klasik

### c. Uji Normalitas data

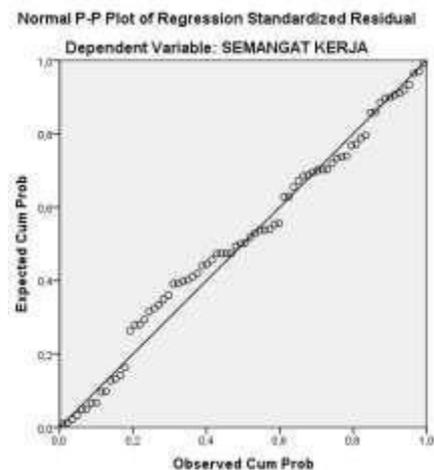
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji P-Plot Normalitas.



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

**Tabel 4.35**  
**Uji Normalitas**  
***KolmogorovSmirnovTestOne-SampleKolmogorov-SmirnovTest***

	Unstandardized Residual
N	76
Mean	0E-7
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	3,77471131
Absolute Most Extreme Differences	,086
Positive	,049
Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z	,753
Asymp. Sig. (2-tailed)	,621

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,621 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,621 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Multikolinearitas

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.36**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,656	3,047	,872	,386		
<b>Kompensasi</b>	,826	,077	10,766	,000	<b>,757</b>	<b>1,321</b>
<b>Pelatihan</b>	,264	,076	3,466	,001	<b>,759</b>	<b>1,318</b>
<b>Promosi Jabatan</b>	,265	,086	3,084	,003	<b>,936</b>	<b>1,068</b>

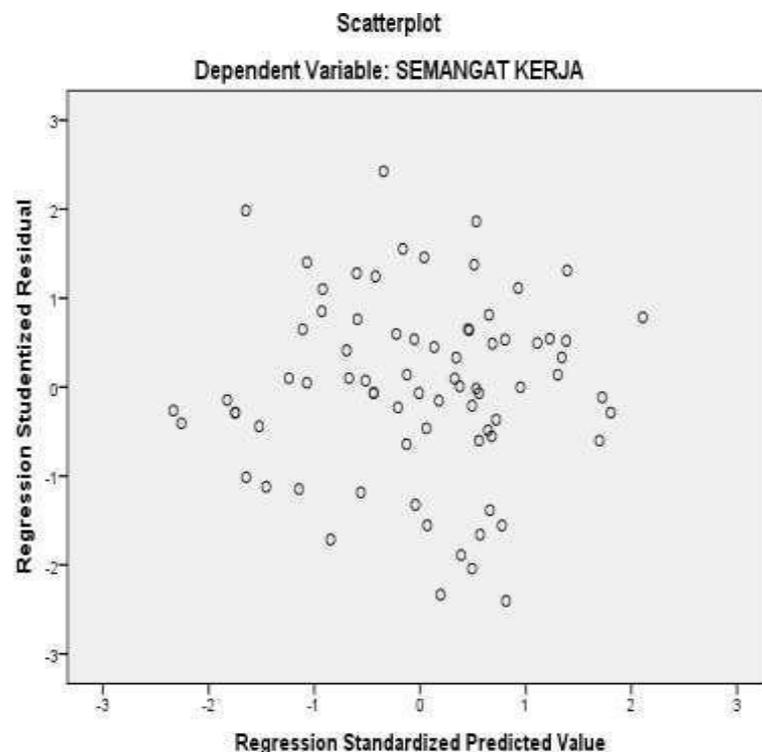
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah kompensasi  $1,321 < 10$ , pelatihan  $1,318 < 10$  dan promosi jabatan  $1,068 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kompensasi  $0,757 > 0,1$ , pelatihan  $0,759 > 0,1$  dan promosi jabatan  $0,936 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas.

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Regresi Linier Berganda.

## 9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.37**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,656	3,047	,872	,386		
<b>Kompensasi</b>	,826	,077	10,766	,000	<b>,757</b>	<b>1,321</b>
<b>Pelatihan</b>	,264	,076	3,466	,001	<b>,759</b>	<b>1,318</b>
<b>Promosi Jabatan</b>	,265	,086	3,084	,003	<b>,936</b>	<b>1,068</b>

f. Dependent Variable: Semangat Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 2,656 + 0,826X_1 + 0,264X_2 + 0,265X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar 2,656.
- b. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,826.
- c. Jika terjadi peningkatan pelatihan sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,264.
- d. Jika terjadi peningkatan promosi jabatan sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,265.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Simultan (Uji F).

## 10. Uji Hipotesis

### g. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.38**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3694,143	3	1231,381	82,965	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1068,633	72	14,842		
	Total	4762,776	75			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, PELATIHAN, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 82,965 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,49 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Parsial (Uji t)

#### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.39**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,656	3,047	,872	,386		
<b>Kompensasi</b>	,826	,077	10,766	,000	<b>,757</b>	<b>1,321</b>
<b>Pelatihan</b>	,264	,076	3,466	,001	<b>,759</b>	<b>1,318</b>
<b>Promosi Jabatan</b>	,265	,086	3,084	,003	<b>,936</b>	<b>1,068</b>

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  
 HaditerimadanH0ditolak,apabilat<sub>hitung</sub>>t<sub>tabel</sub> ( n-3 = 73 -3= 70 α 5%)  
 atauSig.t<α

HaditolakdanH0diterima,apabilat<sub>hitung</sub><t<sub>tabel</sub> atau Sig.t>α

t<sub>hitung</sub> sebesar 10,766 sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t<sub>hitung</sub>10,766> t<sub>tabel</sub> 1,66 dan signifikan 0,000< 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2) Pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  
 HaditerimadanH0ditolak,apabilat<sub>hitung</sub>>t<sub>tabel</sub> ( n-3 = 73 -3= 70 α 5%)  
 atauSig.t<α HaditolakdanH0diterima,apabilat<sub>hitung</sub><t<sub>tabel</sub>atauSig.t>α

t<sub>hitung</sub> sebesar 3,466 sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga t<sub>hitung</sub>3,466> t<sub>tabel</sub> 1,66 dan signifikan 0,001< 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3) Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  
 HaditerimadanH0ditolak,apabilat<sub>hitung</sub>>t<sub>tabel</sub>( n-3 = 73 -3= 70 α 5%)  
 atauSig.t<α HaditolakdanH0diterima,apabilat<sub>hitung</sub><t<sub>tabel</sub>atauSig.t>α

t<sub>hitung</sub> sebesar 3,084 sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga t<sub>hitung</sub>3,084> t<sub>tabel</sub> 1,66 dan signifikan 0,003<

0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji  $R^2$ .

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.40**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,778	,766	3,85255

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Spss Versi 20.0 (2020)

- a) Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat angka *R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan. Sedangkan sisanya  $100\% - 77,8\% = 22,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, upah, motivasi dan lain-lain.
- b) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,881. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan terhadap semangat kerja. Semakin mendekati angka satu, model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,766 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain ketika kompensasi di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang terdiri tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran meningkat, maka semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiawati (2017), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu karyawan menerima tidak sesuai pedoman/ acuan dalam proses penggajian karyawan sehingga menyebabkan rendah dan kurangnya kepuasan dalam kerja itu sendiri. Dan pada poin 2 yaitu karyawan menerima gaji/ upah yang diberikan sama rata dengan karyawan lainnya, tidak

memandang tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaannya, telah terjawab bahwasanya semangat kerja di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi dipengaruhi oleh kompensasi.

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,466 dengan sig. 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pelatihan yang dilakukan oleh PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Dengan kata lain ketika pelatihan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang terdiri dari instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan meningkat, maka semangat kerja PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiawati (2017), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu Karyawan yang dipilih sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya sehingga tujuan dari

pelatihan menjadi tidak tercapai secara maksimal telah terjawab.

### **3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,084 dengan sig. 0,003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Dengan kata lain ketika promosi jabatan di PT Jaya Anugrah Sukses Abadi yang terdiri dari status sosial, wewenang, tanggung jawab dan penghasilan meningkat, maka semangat kerja PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiawati (2017), menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 4 yaitu karyawan yang dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak dapat menaikkan status sosial dalam kehidupannya telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 82,965 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi secara bersamaan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran. Pelatihan yang terdiri dari taat terhadap instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan maka semangat kerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi akan meningkat. Promosi Jabatan yang terdiri dari status sosial, wewenang, tanggung jawab dan penghasilan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1-4 yaitu Karyawan

menerima tidak sesuai pedoman/ acuan dalam proses penggajian karyawan sehingga menyebabkan rendah dan kurangnya kepuasan dalam kerja itu sendiri, Karyawan menerima gaji/ upah yang diberikan sama rata dengan karyawan lainnya, tidak memandang tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis pekerjaannya, Karyawan yang dipilih sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya sehingga tujuan dari pelatihan menjadi tidak tercapai secara maksimal dan Karyawan yang dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak dapat menaikkan status sosial dalam kehidupannya. Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan. Sedangkan sisanya  $100\% - 77,8\% = 22,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, upah, motivasi dan lain-lain

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.
4. Kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada *store manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang diberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar dan selanjutnya disarankan juga kepada manager untuk memperhatikan karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi berdasarkan jam kerja di perusahaan (per jam, hari, bulan) dengan solusi memberikan pelatihan mengenai pembagian dalam pemberian kompensasi

kepada karyawan.

2. Disarankan pada *store manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang diberikan pelatih yang sesuai dengan kualifikasi seorang pelatih dan selanjutnya disarankan juga kepada manager untuk memperhatikan karyawan yang tidak diberikan langkah- langkah atas intruksi dari seorang pelatih dengan solusi memberikansimulasi terlebih dahulu sebelum melakukan pelatihan kepada karyawan.
3. Disarankan pada *store manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang menjadi lebih memiliki wewenang atas aktivitas dalam pekerjaannya dan selanjutnya disarankan juga kepada manager untuk memperhatikan karyawan yang tidak dipromosikan dalam mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan perusahaan dan karyawan yang dipromosikan dituntut harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dengan solusi manager memberikan arahan kepadakaryawan untuk lebih menghargai karyawan lain yang telah mendapat promosi jabatan lebih tinggi di dalam lingkungan perusahaan.
4. Disarankan pada *store manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang tidak menunda pekerjaan dengan sengaja dan menyelesaikannya secepat mungkin dan selanjutnya disarankan juga kepada manager untuk memperhatikan karyawan yang merasa tidak nyaman berada dalam ruang lingkup kerja

dengan solusi manager memberikan kebebasan karyawan untuk mengeluarkan pendapat atau ide serta fasilitas kerja terhadap karyawan tersebut agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab karena tanggung jawab merupakan tugas utama untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan tersebut dan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan misalnya, disiplin kerja, upah, lingkungan kerja dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Alfabeta. Bandung
- Asang, Sulaiman. 2013. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Brilian Internasional. Surabaya
- 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.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Ghozali, I. W. 2015 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. 2012 Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya
- Ma'arif Syamsul M dan Kartika Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. IPB Press. Bogor
- Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Medan: Perdana Mulya Sarana

- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior" Edisi 12 Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ningsi, Citra Ayu, 2016. *Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kendari)*. <https://repository.ub.ac.id> (05/01/21 Selasa, Pukul 14:40).
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Ramadhani, 2015. *Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap semangat kerja karyawan divisi redaksi pada PT. Tribun Pekanbaru*. Pekanbaru. <https://jom.unri.ac.id> ( 04/01/21 Senin, Pukul 15:01 Wib).
- Yannik, Ariyati, 2019. *Pengaruh kompetensi, pelatihan promosi jabatan terhadap kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam*. <https://journal.unrika.ac.id> (07/01/21 Kamis, Pukul 14:09).
- Wike Widiawati, 2017. *Pengaruh kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ditjen. Sdid Kementrian Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi*.<http://e-prints.unpam.ac.id> (06/01/21 Rabu, Pukul 15:58 Wib).