



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANGKASA PURA KARGO DIVISI  
CARGO BUSINESS**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**FARID AKRAM DONGORAN**  
NPM : 1715310725

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : FARID AKRAM DONGORAN  
NPM : 1715310725  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANGKASA PURA KARGO DIVISI  
CARGO BUSINESS

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.SI)

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

PEMBIMBING I

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., M.M)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N**

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : FARID AKRAM DONGORAN  
**NPM** : 1715310725  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 ( STRATA SATU )  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANGKASA PURA KARGO DIVISI  
CARGO BUSINESS

MEDAN, APRIL 2021

**KETUA**

  
(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

**ANGGOTA I**

  
(DR. BAMBANG WIDJANARKO, SE., M.M)

**ANGGOTA II**

  
(RINDI ANDIKA, SE., M.M)

**ANGGOTA III**

  
(CAHYO PRAMONO, SE., M.M)

**ANGGOTA IV**

  
(RISKA FRANITA, SE., M.Ak )

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Farid Akram Dongoran  
NPM : 1715310725  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S 1 ( Strata Satu )  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura  
Kargo Divisi Cargo Business

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Meda   
(Farid

# SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: FARID AKRAM DONGORAN  
: 1715310725  
Lahir : MEDAN / 11 April 1999  
: JL SETIABDUI PSR VI GG WIRYA NO 8-B  
: 082165888354  
Tua : HASIAN SODIK DONGORAN/FATIMAH RAHMAN  
: SOSIAL SAINS  
di : Manajemen  
: Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business

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

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika salah, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Errotas Muliawati, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3787/PERP/BP/2021**

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

: FARID AKBAM DONGORAN

: 1715310725

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

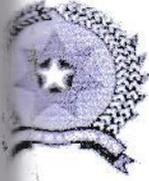
Prodi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 01 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 01 Maret 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Suglarjo, S.Sos., S Pd.I



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

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

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

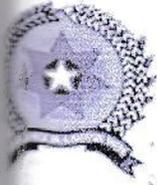
Mahasiswa : FARID AKRAM DONGORAN  
NIM : [1715310725](mailto:1715310725)  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat : Strata Satu  
Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Februari 2020	File yg di kirim tidak sesuai dengan ketentuan mohon kirim ulang (File Kosong )	Revisi	
15 Februari 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
17 Februari 2021	Perbaikan. 1.Lampirkan Surat Pemyalaan Perbaikan Nilai 2. Kata pengantar (Lengkapi Gelar Prodi) 3	Revisi	
18 Februari 2021	acc sidang meja Hijau	Disetujui	

Medan, 26 Februari 2021  
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

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

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FARID AKRAM DONGORAN

NIM : [1715310725](tel:1715310725)

Program Studi : Manajemen

Tingkat : Strata Satu

Didikan

Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Desember 2020	Dalam Latar Belakang Masalah harus ada Fenomena dan diadakan Pra Survey untuk melihat Fenomena yang ada , Batasan Masalahnya harus jelas drn Ketua dan Pembina Yayasan tdk ikut dalam sample. Dalam Daftar Pustaka Kutipan yang tdk ada di kutip Tdk Perlu ada dalam daftar Pustaka.	Revisi	
02 Desember 2020	Acc seminar	Disetujui	
Februari 2021	Latar belakang dan fenomena dalam Penelitian di Perjelas. Data Pra survey nya di samakan jumlah responden antara variabel X dan Y nya. Batasan Masalahnya di Pegelas, Populasi dan Sample , Tehnik Sampling	Revisi	
Februari 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 26 Februari 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

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

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FARID AKRAM DONGORAN  
Tgl. Lahir : MEDAN / 11 April 1999  
No. Mahasiswa : 1715310725  
Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen SDM  
SKS yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.33  
No. HP : 082165888354

Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Kargo Divisi : Cargo Business

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Kargo Divisi : Cargo Business  
Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

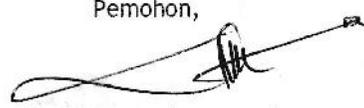
Tidak Perlu

Rektor I,

Medan, 23 September 2020

Pemohon,

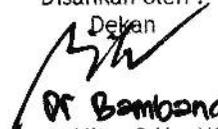
  
Cahyo Purnomo, SE., MM

  
( Farid Akram Dongoran )

Tanggal : 25/09/2020

Disahkan oleh :

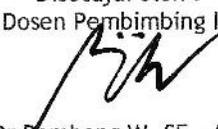
Dekan

  
Dr. Bambang W. SE., MM  
( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 25/09/2020

Disetujui oleh :

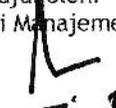
Dosen Pembimbing I :

  
( Dr. Bambang W. SE., MM )

Tanggal : 25/9/2020

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

  
RAMADHAN  
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )  
KARHAP

Tanggal : 25/09/20

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

  
( Rindi Andika SE., MM )

Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Maret 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FARID AKRAM DONGORAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 April 1999  
 Nama Orang Tua : HASIAN SODIK DONGORAN  
 N.P.M : 1715310725  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082165888354  
 Alamat : JL SETIABDUI PSR VI GG WIRYA NO 8-B

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>0</b>

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Fahri Widjanarko, SE., MM.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

FARID AKRAM DONGORAN  
 1715310725

Dit:

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

## ABSTRAK

---

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 50 karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompensasi sebesar 4,739 dengan t hitung sebesar  $4,739 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif variabel disiplin kerja sebesar 8.095 dengan t hitung sebesar  $8.095 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif F-hitung (F-statistic) sebesar 155.077 lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel independen kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil analisis nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 yang berarti bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja menjelaskan variabel semangat kerja karyawan sebesar 86,3% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan**

## ABSTRACT

---

Research with the title "The Effect of Compensation and Work Discipline on Morale of Employees at PT. Angkasa Pura Kargo Cargo Business Division "The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 50 employees. Based on the descriptive analysis of the compensation variable of 4.739 with t count of  $4.739 > t \text{ table } 1.677$  and the significance level of t is less than 0.05 (sig. T = 0.000 < 0.05) then H1 is accepted. It can be concluded that partially compensation has a significant effect on employee morale. Based on the descriptive analysis of the work discipline variable of 8,095 with t count of  $8,095 > t \text{ table } 1,677$  and the t significance level is less than 0.05 (sig. T = 0,000 < 0.05) then H1 is accepted. It can be concluded that partially work discipline has a significant effect on employee morale. Based on descriptive analysis, the F-count (F-statistic) is 155,077 greater than the F table, namely 3.20 with a probability value of 0,000, which means that it is below the significance value of 0.05. So, H0 is rejected and H1 is accepted, which means that the independent variables of compensation and work discipline simultaneously (together) have an influence on employee morale. From the results of the analysis, the value of Adjusted R Square is 0.863, which means that the compensation and work discipline variables explain the employee morale variable by 86.3%, while the remaining 13.7% is explained by other factors not included in this research model.

**Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Morale**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business”.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

7. Pimpinan PT. Angkasa Pura Cabang KNIA. yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan.

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

Medan, April 2021

Peneliti

(Farid Akram Dongoran)



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	10
1. Semangat Kerja .....	10
a. Pengertian Semangat Kerja .....	10
b. Pentingnya Semangat Kerja .....	11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	11
d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	13
e. Indikator Semangat Kerja .....	14
2. Kompensasi .....	16
a. Pengertian Kompensasi .....	16
b. Asas –Asas Kompensasi .....	18
c. Tujuan Kompensasi .....	19
d. Jenis –Jenis Kompensasi .....	20
e. Metode Pemberian Kompensasi .....	21
f. Indikator Kompensasi .....	23
3. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	25
b. Proses Pembentukan Disiplin Kerja .....	27
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	28
d. Tujuan Disiplin Kerja .....	32

e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	33
f. Penelitian Sebelumnya .....	34
g. Kerangka Konseptual .....	35
h. Hipotesis .....	38

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data .....	40
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Teknik Analisis Data .....	44

### **BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	49
1. Sejarah PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business .....	49
2. Visi dan Misi .....	51
3. Kedudukan, Tugas Dan Susunan Organisasi .....	51
4. Interpretasi Data/Kualitas Data .....	63
5. Asumsi Klasik .....	65
6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
7. Pengujian Hasil Uji Hipotesis .....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ) .....	72
2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ) .....	73
3. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ) .....	73

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	75
B. Saran .....	76



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Ini nampak dalam karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2014:741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen

sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:23), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2014:57), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business PT. Angkasa Pura II Kualanamu, dengan mengoperasikan terminal kargo untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor logistik. Seiring perkembangan infrastruktur bandara di Kualanamu khususnya Indonesia dan perbaikan atas layanan bandara yang mengedepankan keamanan dan keselamatan atas pengiriman dan pengelolaan kargo, maka di tahun 2016 PT. Angkasa Pura II (Persero) membentuk anak usaha strategis yakni Unit Bisnis Gudang Kargo dan Unit bisnis gudang kargo Eksternal.

**Tabel1.1 Karyawan PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business Kualanamu**

No	Jabatan	Jumlah
<b>Unit Bisnis Gudang Kargo</b>		
1	Branch Manager	1
2	Supervisor Operasional Kargo	2
3	Supervisor Administrasi dan Keuangan	2
4	Staff Administrasi	5
5	Staff Komersil	5
<b>Unit Bisnis Gudang Kargo Eksternal</b>		
1	Pemeriksa Kargo	3
2	Petugas Administrasi	3
3	Petugas Akuntansi	3
4	Pengamanan Kargo	15
5	Operator Forklift	6
6	Porter	6
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>

Sumber : PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business Kualanamu, 2020

Hasil prasurvei mengenai variabel kompensasi yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business Kualanamu adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kompensasi Karyawan**

No.	Indikator	Frekuensi			
		S	(%)	TS	(%)
1.	Gaji sesuai dengan yang diharapkan	9	45%	11	55%
2.	Bonus sesuai dengan realisasi kerja karyawan	8	40%	12	60%
3.	Tunjangan kesehatan sesuai yang dibutuhkan	7	35%	13	65%
4.	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi	9	45%	11	55%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2020)

Tabel 1.2 menunjukkan kondisi kompensasi karyawan saat ini di PT. AngkasaPuraKargoDivisiCargoBusinessKualanamu, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel

tersebut menunjukkan kondisi kompensasi karyawan saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 4,2% yang terjadi pada gaji yang kurang sesuai, bonus tidak sesuai dengan realisasi kerja dan tunjangan kesehatan yang tidak sesuai yang diharapkan karyawan.

Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang berada pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business Kualanamu secara keseluruhan masih belum optimal, masih ada saja karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang di tetapkan perusahaan. Berikut adalah hasil perhitungan Pra Kuesioner Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business Kualanamu :

**Tabel 1.3 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo BusinessKualanamu**

No.	Indikator	Frekuensi			
		S	%	TS	%
1.	Kehadiran Karyawan	8	40%	12	60%
2.	Ketelitian Dalam Bekerja	9	45%	11	55%
3.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	7	35%	13	65%
4.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan	8	40%	12	60%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2020)

Tabel 1.3 menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini di PT. Tirta Ratna, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 4% yang terjadi pada kehadirankerja,

ketelitian dalam bekerja. Disiplin yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik karyawan harus taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja dan aturan lainnya diperusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Ketidaksiplinan karyawan yang terjadi adalah pada saat karyawan masuk bekerja masih ada karyawan yang datang terlambat dari aturan yang ditetapkan yaitu pukul 08.00 bahkan pulang terlalu cepat dari peraturan yang sudah ditetapkan pukul 17.00, istirahat kerja yang diberikan perusahaan juga masih sering dilanggar dengan kedatangan karyawan ke kantor lebih dari jam istirahat yang ditetapkan yaitu pukul 12.00 sampai dengan 13.30.

**Tabel 1.4 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Semangat Kerja PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo BusinessKualanamu**

No.	Indikator	Frekuensi			
		S	%	TS	%
1.	Hubungan harmonis atasan dan bawahan	7	35%	13	65%
2.	Kepuasan kerja terhadap tugas	7	35%	13	65%
3.	Kepuasan ekonomi material	8	40%	12	60%
4.	Ketenangan Mental	9	45%	11	55%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2020)

Berdasarkan dugaan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business**”.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan atas uraian tersebut di atas, serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

- a. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari.
- b. Masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan.
- c. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat.
- d. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada variabel kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen serta objek penelitian di lakukan di PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business. Populasi untuk pengambilan sampel *Branch Manager* tidak di ikutkan karena *Branch Manager* adalah sebagai penilai.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness.
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness.
3. Apakah secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business.

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

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

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business.

## **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi:

a. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja karyawan yang baik dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik.

b. Bagi PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, masukan dan referensi bagi pihak PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi mahasiswa, khususnya jurusan manajemen sumberdaya manusia untuk penelitian selanjutnya.

### **E. Keaslian Penelitian.**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rahadian Purnama (2017), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Distrik Navigasi kelas I Makassar, sedangkan penelitian yang saya lakukan ini berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kompensasi Dan Disiplin Kerja dan 1 variabel terikat yaitu Semangat Kerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kompensasi Dan Disiplin Kerja dan 1 variabel terikat yaitu Semangat Kerja Karyawan.
2. **Jumlah sampel** : penelitian terdahulu berjumlah 72 sampel sedangkan penelitian ini berjumlah 50 responden.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu Kantor Distrik Navigasi kelas I Makassar, sedangkan penelitian ini di PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Semangat Kerja

###### a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus di miliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan nya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukakan oleh para ahli di antaranya adalah :

Nitisemito(2012:48)mengemukakanbahwa:“Suatuiklimatausuasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebihproduktif”.

Ngambi (2014:37) mengemukakan bahwa: “Suatu konsep yang yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi”.

Seroka (2014:87) mengemukakan bahwa: “Kepercayaan individu atau kelompok terhadap organisasi yang mempengaruhi kedisiplinan dalam kegiatan berorganisasi ”.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwasemangatkerjaadalahgambaranperasaan,keinginanatau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhikedisiplinan

dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

#### **b. Pentingnya Semangat Kerja**

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat di selesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat di perkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. dan sebagainya. Oleh karena itu maka sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai moral kerjatinggisebabdenganmoralkerjayangtinggidiharapkansemangatkerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Dengan motivasi yang tepat di berikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam malakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepetingan pribadi para karyawan tersebut akan terpeliharajuga.

#### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yangmemilikisemangatkerjayangrendahdapatmendatangkankerugianpada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangatkerja.

Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang diungkapkan oleh para ahli. Menurut Tohardi (2012:59), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani.

3) Perlu menciptakan suasana santai suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi parakaryawan.

Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi.

6) Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja karyawan.

Faktor-faktor sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut karena apabila semangat kerja karyawan menurun dan berada pula pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan.

**d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi, demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan.

Menurut Bruce (2016:6), bahwa pimpinan memiliki langkah-langkah dalam menciptakan semangat kerja dalam diri karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) *Become a Genuine and Authentic Manager*

Pimpinan hendaknya memberikan perhatian khusus pada karyawan dan membuat mereka merasa special dan dinilai.

2) *Tune Into the Emotional Needs of your Employees*

Mengetahui dan dapat memahami kebutuhan akan perusahaan karyawan merupakan cara untuk meyakinkan mereka bahwa keinginan dan kebutuhan akan dapat terpenuhi.

### 3) *Taking Care of Talent*

Untuk dapat menciptakan iklim yang kreatif di dalam organisasi, pimpinan perlu melatih karyawannya untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan bakatnya. Sehingga pimpinan dapat melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan organisasi.

### 4) *Giving Feedback to Build Morale*

Memberikan tanggapan yang tulus dan positif terhadap pekerja yang dilakukan karyawannya merupakan masalah yang positif bagi karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan.

### 5) *Alter The Work Environment*

Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, diman setiap karyawannya dapat merasa nyaman, dan tidak jenuh.

Berdasarkan pendapat Bruce tersebut, maka pimpinan atau pihak perusahaan harus dapat mengupayakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, hendaknya pimpinan dapat menempatkan dirinya bersama - sama dengan para bawahannya, sehingga pimpinan dapat mengetahui ada atau tidaknya semangat kerja yang tinggi dari para karyawan.

### **e. Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja yang terbunuh positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari luang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdapampak buruk jika karyawan dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikerenakan adanya perbedaan setiap individu dalam

mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya. dan salah satu nya berdampak pada naiknya tingkat absensi karyawan, rata-rata tingkat absensi karyawan yang wajar berada di bawah 3 persen (Murdiartha, dkk, 2015:93).

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2012:427), diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Naiknya produktivitas karyawan

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Menyelesaikan tugas tepatwaktu
- b) Tidak menunda pekerjaan

2) Absensi yang rendah

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

- a) Keterlambatan
- b) Alpa
- c) Cuti
- d) Sakit

3) *Labour turn over* yang menurun.

Dimensi *labour turn over* yang menurun diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Setia terhadap perusahaan
- b) Senang bekerja di dalam perusahaan

4) Berkurangnya kegelisahan

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat

indikator yaitu :

- a) Kepuasan kerja
- b) Ketenangan dalam bekerja
- c) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d). Hubungan kerja yang harmonis

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata – mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga di tujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana – rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang.

Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan / regulasi dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan

kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk kongkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi bukan hanya gaji dan upah, tetapi juga hal – hal yang lainnya.

Menurut Agus Maulana (2012:273), menyatakan bahwa: “Kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima sebagai bagian dari hubungan kerja”.

Henry Simamora (2013:442), menyatakan bahwa : “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Paramita Rahayu (2014:346), menyatakan bahwa : “Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:118), menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:139), menyatakan bahwa: ”Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para bekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi

adalah balas jasa yang diterima pegawai atas jasa – jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, kesehatan, pangan , dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

#### **b. Asas – Asas Kompensasi**

Menurut Suwanto dkk (2013:220) asas – asas kompensasi terdiri dari dua macam antara lain :

##### 1) Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan yaitu adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh bayaran kompensasi yang sama.

##### 2) Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkat yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pangkuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan.

### c. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:121) adalah sebagai berikut :

#### 1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati karyawan dengan perusahaan.

#### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan pemberian program kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

#### 4) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan

hadiah lainnya.

5) Stabilitaskaryawan

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

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan.

7) Pengaruh serikatpekerja

Dengan program kompensasi yang baik maka diharapkan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya tanpa ada gangguan dari pihak eksternal seperti adanya demo dan mogok kerja.

8) Pengaruhpemerintah

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

**d. Jenis – JenisKompensasi**

Menurut Paramita Rahayu (2012:46) kompensasi mempunyai dua komponen sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus /komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

### e. Metode Pemberian Kompensasi

Menurut Suwanto (2013:227) dalam pemberian kompensasi digunakan beberapa metode diantaranya :

#### 1) Metode tunggal

Metode tunggal yaitu penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang di tempuh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya di tetapkan berdasarkan ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Mialkan pegawai negeri dengan ijazah formal S-1, maka golongan nya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A untuk setiap departemen juga sama.

#### 2) Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat di perusahaan –perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terjadi diskriminasi.

Dari metode jamak ini bisa dibedakan menjadi tiga cara kompensasi yaitu:

#### 1) Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktutertentu.

Dalam system waktu, kompensasi (gaji dan rupiah) itu besarnya ditetapkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem ini adalah administrasi

pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem ini adalah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap di bayar sebesar perjanjian.

2) Pemberian kompensasi berdasarkan atuan produksi yang dihasilkan.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan pada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh, karena kualitas dari pekerjaan karyawan perlu diperhatikan pula. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan terkadang rendah.

3) Pemberian kompensasi berdasarkan borongan.

Yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan.

Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

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

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial.

namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2014 : 357), yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

a) 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.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Insentif

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

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

a) Asuransi

Asuransi merupakan suatu alat untuk mengurangi resiko dengan menggabungkan sejumlah unit-unit yang beresiko agar kerugian individu secara kolektif dapat diprediksi. Kerugian yang dapat diprediksi tersebut kemudian dibagi dan didistribusikan secara proporsional di antara semua unit-unit dalam gabungan tersebut.

b) THR

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok.

c) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakan aturan yang telah disepakati didasarkan atas standar-standar organisasi. Hal ini sama dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Hapsari (2014:115) bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito (2012:39) bahwa: “Kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih

tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”.

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerjanya serta kualitas dan kuantitas kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2014:212).

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang

yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

### **b. Proses Pembentukan Disiplin Kerja**

Ada dua jenis disiplin kerja berdasarkan terbentuknya yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok (Helmi, 2016:134):

#### 1) Disiplin Diri

Pembentukan disiplin pribadi merupakan tujuan disiplin preventif yang ditetapkan oleh organisasi sehingga disiplin diri ditujukan pula demi pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dalam hal ini ada beberapa manfaat yang dapat diambil oleh karyawan jika mempunyai disiplin diri diantaranya:

- a) Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya.
- b) Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri.
- c) Penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu

berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

## 2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, bagaimana disiplin kelompok terbentuk. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Kaitan antar disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Suharsih (2012:160) secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi: motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Kepribadian dari para karyawan menentukan perilaku disiplin kerja.

Penelitian Yuspratiwi (2014), menemukan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks. Selain itu faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, bagaimana atasan memperlakukan karyawannya akan dinilai secara langsung oleh karyawan. Persepsi tersebut dapat mempengaruhi performansi kerja seseorang, dalam hal ini disiplin kerja diri karyawan.

Disiplin kerja dapat pula terbentuk bila karyawan benar-benar mampu mempunyai semangat kerja yang tinggi, apabila terdapat semangat kerja diantarakaryawan, dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada mereka akan dilakukan dengan baik dan cepat, (Suharsih 2012:185). Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka akan timbul kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja dimasukkan sebagai faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Motivasi kerja intrinsik dalam hal ini yaitu adanya perasaan bangga dari dalam diri individu terhadap pribadi dan organisasi tempat dia bekerja sehingga hal ini akan membangun kepercayaan diri karyawan, karyawan sendiri akan secara sukarela melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya di perusahaan tersebut. Sedangkan untuk motivasi kerja ekstrinsik yaitu adanya penghargaan dan pujian dari atasan, hal ini bisa dijadikan sebagai *reward* untuk bekerja lebih baik. Penghargaan dan pujian tersebut akan mendorong karyawan untuk

bekerja secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan, (Suharsih 2012:188).

Kepuasan kerja sendiri juga mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu yaitu arti dari pekerjaan itu sendiri bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri individu membuat karyawan lebih giat bekerja secara suka rela tanpa adanya paksaan. Sedangkan yang merupakan faktor dari luar individu berupa gaji yang cukup maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Hapsari, 2015:165).

Faktor lain yang merupakan faktor dari luar individu berupa kepemimpinan, dimana keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin. Ketika karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pimpinan diharapkan juga menaati peraturan yang berlaku. Ketaatan pimpinan ini akan menjadi contoh untuk diikuti karyawan (Nitisemito, 2012:182). Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap perilaku disiplin kerja. Lingkungan kerja yang berpengaruh pada perilaku disiplin kerja dapat dikatakan sebagai lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan cultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Lingkungan selain memberikan rangsangan terhadap individu untuk berperilaku, termasuk perilaku tidak disiplin, juga memberikan tekanan terhadap individu seperti tuntutan yang berlebihandarilingkungan(rekankerja,organisasi,pekerjaanmasyarakat,dan sebagainya). Lebih jauh hal ini dapat membawa pada situasi yang merangsang timbulnya perilaku tidak patuh, melanggar aturan, dan kurangnyarasa

tanggungjawab.

Usaha meningkatkan disiplin juga diperlukan kebiasaan yang terus menerus. Tindakan tegas untuk setiap tindakan indiscipliner diperlukan untuk membentuk disiplin kerja. Tindakan indiscipliner bukan semata-mata berupa hukuman tetapi lebih ditekankan agar karyawan melakukan kebiasaan yang dianggap baik oleh perusahaan. Hal ini bisa menjadi pendamping peningkatan kesejahteraan sehingga diharapkan pencapaian disiplin akan lebih berhasil.

Penegakan disiplin/tindakan indiscipliner dapat dibagi menjadi dua yaitu positif dan negatif. Sedangkan tindakan disiplin yang negatif adalah dengan cara-cara:

- 1) Memberikan peringatan lisan
- 2) Memberikan peringatan tertulis
- 3) Dihilangkan sebagai haknya
- 4) Didenda
- 5) Dirumahkan sementara
- 6) Diturunkan pangkatnya
- 7) Dipecat

Urutan-urutan tindakan disiplin negatif ini disusun berdasarkan tingkat kekerasannya dari yang paling lunak sampai yang paling berat (Husnan, 2013).

#### **d. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakansuatu kondisi

yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri.

Menurut Bejo Siswanto (2012:292) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1) Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan khusus

Tujuan khusus disiplin kerja terbagi kedalam empat bagian, yaitu :

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaannya sabaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

### e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Bedjo Siswanto (2012:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 4 yaitu:

#### 1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

#### 2) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

#### 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 4) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

### B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Sicillia Emma (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara,Tbk	Kompensasi dan Motivasi	Semangat Kerja	Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
2.	Arini Dina Yasmin (2014)	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember	Sistem Kompensasi	Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
3.	Umi Narimawati (2012)	Program Pelatihan dan Disiplin kerja Kembali (Replacement) Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT.Gunung Madu Plantation Lampung	Pelatihan dan Disiplin kerja	Semangat Kerja	Variabel Disiplin kerja kembali berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan
4.	Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Disiplin kerja karyawan terhadap Motivasi dan Semangat Kerja (studi pada karyawan pt perkebunan nusantara x (pg watoetoelis) sidoarjo)	Disiplin kerja	Motivasi dan Semangat Kerja	Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap semangat Kerja Karyawan
5.	Nanang	Pengaruh Disiplin	Disiplin	Semangat	Variabel Disiplin

	Rifai (2012)	kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang	kerja	Kerja	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang
--	-----------------	---	-------	-------	--

Sumber : Diolah peneliti 2020.

### C. Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi ini, perusahaan menuntut akan kinerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem kompensasi dan kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan.

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus melakukan suatu usaha salah satunya dengan pemberian kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya karena karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhannya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Arini Dina Yasmin (2014) dan Sicillia Emma Sumampouw (2017) yang memperoleh hasil

bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi penting diberikan kepada karyawan. Pengelola kompensasi yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi karena mereka yakin akan diberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Apabila pemberian kompensasi disesuaikan berdasarkan keinginan perusahaan saja, tanpa memperhatikan keinginan karyawan akan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan sehingga semangat kerja karyawan akan menurun dan menyebabkan kinerja karyawan menurun serta tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan menurut Surya Dharma (2015:146) antara lain: kepemimpinan, pemberian motivasi, pendidikan latihan, kesejahteraan, penegakan disiplin melalui hukum. Faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian dari pimpinan, terutama yang berkaitan dengan faktor kesejahteraan, dimana pimpinan harus ikut berperan aktif dalam peningkatan kesejahteraan seperti halnya dalam pemberian kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat kerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nanang Rifai (2012) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode analisis statistik regresi sederhana. Jadi dari penjelasan peneliti di atas, jelas bahwa dalam hal ini kompensasi dan disiplin kerja karyawan

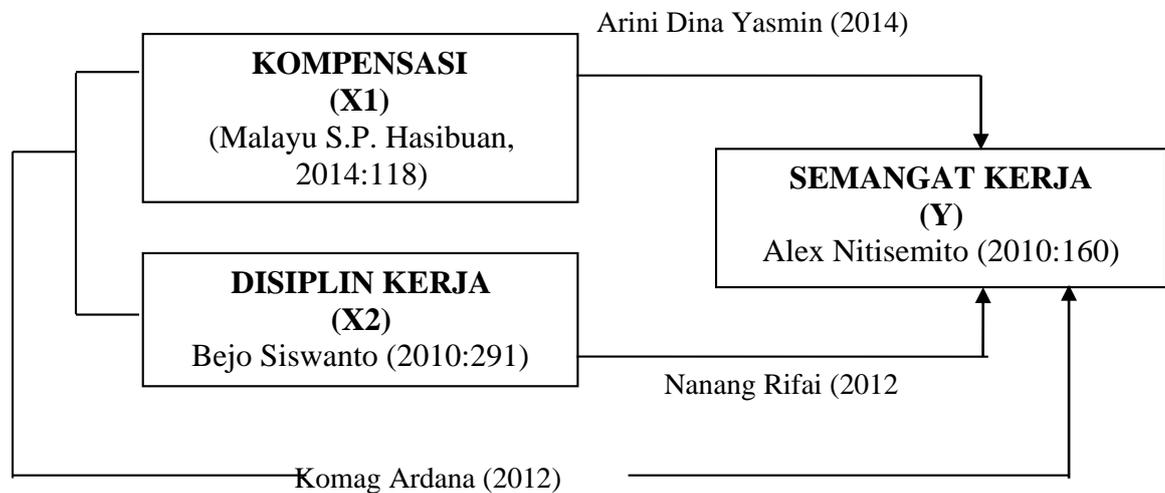
berperan penting dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan(2013:193).

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan yang tinggi merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, akan tetapi selalu saja ada faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kenaikan dan penurunan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti penelitian Komag Ardana (2012), dalam penelitiannya disebutkan bahwa semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan kompensasi yang diberikan serta disiplin kerja setiap karyawannya. Dimana dalam penelitiannya disebutkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan asumsi di atas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian**



Sumber : Diolah Penulis, 2020

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

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

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness.
2. Secara secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness.
3. Secara secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Kargo  
Divisi Cargo Business.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif yaitu, metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, agar data yang terdiri dari angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik. Noor(2012:38).

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business, Waktu penelitian bulan Nopember 2020 sampai dengan Maret 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020/2021																			
	Nopember				Desember				Januari				Pebruari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Penyusunan Proposal			■	■																
Pengajuan Proposal					■															
Perbaikan Proposal						■	■													
Seminar Proposal								■												
Pengumpulan Data									■	■										
Pengolahan Data											■	■	■	■						
Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
Perbaikan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																				■

Sumber : Diolah Peneliti, 2020

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

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono, (2012:72).

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business yang berjumlah 51 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto Suharsini (2012:107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business yang berjumlah 50 orang, maka jenis sampel dalam penelitian ini dapat disebut dengan penelitian sensus.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

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

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini

- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

#### **b. Sumber Data**

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

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- 2) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

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

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian.

#### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Kompensasi, (X1), dan Disiplin Kerja (X2) serta variabel terikat Semangat Kerja (Y).

## 2. Defenisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.2. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

<b>Varibel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	<p>“Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.</p> <p><b>Sumber :</b> <b>Malayu S.P Hasibuan (2014 : 118)</b></p>	<p>1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi tidak langsung</p> <p><b>Sumber :</b> <b>Malayu S.P Hasibuan (2014 : 357)</b></p>	<b>Likert</b>
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	<p>Disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”</p> <p><b>Sumber:</b> <b>Bejo Siswanto (2010:291)</b></p>	<p>1. Frekuensi Kehadiran 2. Ketaatan Pada Standar Kerja 3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 4) Etika Kerja</p> <p><b>Sumber :</b> <b>Bedjo Siswanto (2012:291)</b></p>	<b>Likert</b>
<b>Semangat Kerja (Y)</b>	<p>“Suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.</p> <p><b>Sumber :</b> <b>Nitisemito (2012:48)</b></p>	<p>1. Naiknyaproduktivitas karyawan 2. Absensi yang rendah 3. Labour turn over yang menurun. 4) Berkurangnya kegelisahan</p> <p><b>Sumber :</b> <b>Kotler(2012:59)</b></p>	

Sumber : Diolah Peneliti, 2020

### 3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

**Tabel 3.3 Skor Kuesioner**

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sanusi, 2011: 59

### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuesioner.

## F. Teknik Analisa Data

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

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  (sampel/responden) pada derajat kebebasan  $r_{table}(df=n-k)$  harus lebih dari ( $<$ ) 0.30. Yamin dan Kurniawan (2012:280).

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Yamin dan Kurniawan (2012:282).

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

### 3. Uji Asumsi Klasik

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

#### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka jika nilai *asympt.sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikansi 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Situmorang (2010:730).

#### b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP ( Variance Inflation Factor )* melalui program SPSS.

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai  $Tolerance > 0,1$  atau nilai  $VIP < 5$ , maka tidak terjadi *multikoloneritas* Situmorang (2010:104).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* Situmorang (2010:73).

## 4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

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

## 5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

### a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F$  lebih besar dari  $F_{\alpha}$  maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai  $F$  hasil perhitungan dengan  $F$  menurut tabel. Bila nilai  $F$  hitung lebih besar dari pada nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah Singkat PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness**

Usahapelayanankargodimulaipadatahun2007saatPT.AngkasaPura II (Persero) mengoperasikan terminal kargo untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor logistik. Seiring perkembangan infrastruktur bandara di Indonesia dan perbaikan atas layanan bandarayangmengedepankankeamananandankeselamatanataspengirimandan pengelolaan kargo, maka di tahun 2016 PT. Angkasa Pura II(Persero) membentuk anak usaha strategis yakni PT. Angkasa Pura Kargo dengan fokus layanandiibidangjasaoperatorterminalkargo,pelayanankargodanposudara serta pengembangan prasarana dan sarana terminal kargo. PT. Angkasa Pura Kargo beroperasi di sejumlah bandara Indonesia yang dikelola oleh PT Angkasa Pura II (Persero). Angkasa Pura Kargo memastikan aspek penting seperti keberlanjutan, keselamatan dan keamanan pengelolaan rantai pasokan di bandara. Pengiriman kargo dari gudang dengan transportasi udara seperti pesawat terbang komersial atau pesawat kargo sesuai dengan prosedur serta standarisasi keselamatan dan kemananan yang diakui dan terakreditasi oleh lembaga dalam negeri daninternasional.

Sejak mulai dibentuknya Angkasa Pura kargo sebagai anak usahayang ditugaskansebagaipengelolaJasaPelayananKargodiTerminalKargoKantor CabangyangdikelolaolehAngkasaPuraKargo,secararesmimemilikisebuah

Unit Jasa Pelayanan Kargo yang merupakan unit pendukung kegiatan utama perusahaan Angkasa Pura Kargo, sekaligus merupakan unit *profit centre* yang ikut memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pada masa yang akan datang, unit jasa ini diharapkan terus berkembang secara maksimal sampai dapat beroperasi di sebagian besar Bandar Udara di Indonesia, bahkan dapat menjadi unit jasa andalan. Untuk mengantisipasi membaiknya perkembangan ekonomi yang ditandai dengan semakin tingginya arus barang masuk/keluar, penanganan Unit Jasa Pelayanan kargo juga harus semakin ditingkatkan dengan didukung oleh SDM serta pengembangan Sistem dan Prosedur yang baik dan dapat diandalkan.

Pedoman Sistem dan Prosedur (sispro) Unit Jasa Pelayanan kargo di lingkungan PT Angkasa Pura Kargo disusun untuk menjadi acuan / pedoman minimal dalam mengoperasikan kegiatan penanganan kargo baik dalam hal arus barang maupun keuangan.

Agar pedoman ini benar-benar dapat diterapkan (*applicable*), terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi, antara lain :

- Perlengkapan fasilitas yang dibutuhkan sudah siap untuk digunakan.
- Sumber Daya Manusia Unit Jasa Pelayanan Kargo yang bersertifikasi telah memenuhi kebutuhan.

Sebagai pedoman sispro dari sebuah Unit Jasa Pelayanan Kargo yang relatif baru, pedoman ini bersifat fleksibel sehingga akan mengalami perbaikan atau di rubah secara keseluruhan sejalan dengan perkembangan bisnis kargo, maupun perkembangan PT Angkasa Pura Kargo sebagai perusahaan yang menaunginya.

## 2. Visi dan Misi PT. Angkasa Pura Kargo Divisi CargoBusiness

### Visi

Menjadi penyedia layanan kargo dan logistik terintegrasi bandar udara yang terbaik dan terpercaya di kawasan.

### Misi

- a. Memberikan layanan kargo dan logistik terbaik kepada pelanggan yang mengutamakan keamanan dan standarlayanan
- b. Memberikan keuntungan maksimal bagi pemegang sahamsesuai dengan *Good Corporate Governance*
- c. Mengutamakan profesionalisme dan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yangmendukung
- d. Mengutamakan pengelolaan kargo yang ramah lingkungan dan memberdayakan masyarakatsekitar

## 3. Kedudukan, Tugas Dan SusunanOrganisasi

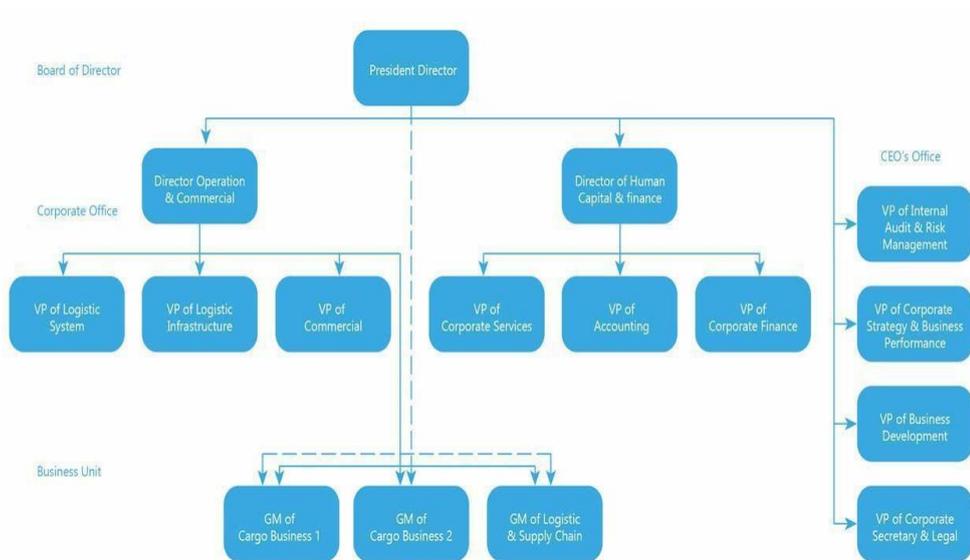
Struktur organisasi adalah suatu diagram yang menggambarkan rantai perintah, hubungan pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali dan pimpinan organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja dan tugas pekerjaan yang dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Struktur organisasi menunjukkan alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing tipe karyawan.

UnitJasaPelayananKargomerupakanunitorganisasitersendirinamun masih dalam lingkup organisasi Kantor Cabang PT Angkasa Pura Kargo. Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola Unit Jasa pelayanan kargo berasal dari internal perusahaan dan dapat juga berasal dari eksternal

perusahaan.

SDM yang berasal dari internal perusahaan adalah Pegawai PT Angkasa Pura Kargo yang ditempatkan pada Unit Jasa Pelayanan Kargo. Sedangkan SDM yang berasal dari eksternal perusahaan merupakan karyawan perbantuan PT Angkasa Pura II (Persero) dan *outsourcing* yang dipekerjakan untuk kelancaran kegiatan operasional Unit Jasa Pelayanan Kargo

Adapun Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business Sebagai berikut:



**Gambar: 4.1 Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business, 2021**

**Sumber Daya Internal**

a. *Branch Manager* Unit Jasa Pelayanan Kargo;

*Branch Manager* Unit Jasa Pelayanan Kargo merupakan atasan langsung dari Supervisor Operasional Kargo dan Supervisor Administrasi dan Keuangan.

Fungsinya antara lain :

- 1) Perencanaan dan pengelolaan kegiatan Unit Jasa Pelayanan Kargo secara terpadu;
- 2) Pengembangan organisasi dan manajemen yang efektif, efisien dan terkendali;
- 3) Pengusahaan serta perawatan dan pengembangan sarana dan prasarana;
- 4) Penelaahan, pemantauan dan penyiapan kebijaksanaan pengelolaan gudang kargo

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Memimpin, mengurus dan mengelola Unit Jasa Pelayanan Kargo secara terpadu serta menguasai dan mengurus/menjaga aset yang digunakan;
- 2) Merumuskan, menetapkan dan melakukan kebijakan Unit Jasa Pelayanan Kargo berikut kewajiban-kewajiban lainnya sesuai dengan kebijaksanaan dan petunjuk yang telah ditetapkan oleh Direksi;
- 3) Menyusun laporan pertanggungjawaban dan perhitungan hasil kegiatan usaha menurut cara dan waktu yang ditetapkan oleh Direksi;
- 4) Menyiapkan dan menelaah data dalam rangka perumusan kebijakan di bidang pengelolaan gudang kargo;
- 5) Mengganti tugas-tugas Supervisor Operasional atau Supervisor Administrasi dan keuangan jika berhalangan hadir;
- 6) Bertanggung jawab atas pengelolaan gudang kargo dan pencapaian sasaran kerja secara langsung kepada para *Vice President* Angkasa Pura Kargo Kantor Pusat.

**b. Supervisor Operasional Kargo;**

Fungsi utamanya adalah membantu pelaksanaan tugas-tugas Pimpinan Unit Jasa Pelayanan Kargo, antara lain :

- 1) Mengkoordinir pelaksanaan operasional Unit Jasa Pelayanan Kargo;
- 2) Mengawasi pelaksanaan operasional Unit Jasa Pelayanan Kargo;
- 3) Mengendalikan pelaksanaan operasional Unit Jasa Pelayanan Kargo;  
dan
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan operasional Unit Jasa Pelayanan Kargo.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Menyiapkan dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional Unit Jasa Pelayanan Kargo sesuai dengan Sistem dan Prosedur Pengelolaan Unit Jasa Pelayanan Kargo;
- 2) Menyiapkan dan melaksanakan inspeksi, mengukur hasil kerja dan mengendalikan produksi jasa, menetapkan target produksi serta menyiapkan bahan untuk rencana kerja setiaptahunnya;
- 3) Bertanggung jawab pada Pelayanan Manager Unit Jasa Pelayanan.
- 4) Supervisor Operasional Kargo merupakan atasan langsung dari Petugas Pemeriksa Kargo (*Checker*), Petugas Pengamanan Kargo (*Security*), Operator *Forklift*, dan Porter.

**c. Supervisor Administrasi dan Keuangan.**

Fungsinya antara lain :

- 1) Pelaksanaan kegiatan administrasi dan keuangan,
- 2) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan personalia,

- 3) Pelaksanaan administrasi perengkapan,
- 4) Pencatatan dan pelaporan terhadap pendapatan dan biaya Unit Jasa Pelayanan Kargo.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Menyiapkan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan administrasi dan keuangan Unit Jasa Pelayanan Kargo sesuai dengan standar keuangan yang berlaku;
- 2) Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan ketatausahaan dan personalia;
- 3) Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan perengkapan;
- 4) Menyiapkan dalam melaksanakan fungsi manajemen kontrol administrasi dan keuangan serta menyiapkan rencana kerja anggaran dan realisasi anggaran setiap tahunnya;
- 5) Menyiapkan dan membuat laporan pertanggungjawaban administrasi dan keuangan Unit Jasa Pelayanan Kargo;
- 6) Bertanggung jawab pada *Branch Manager*.
- 7) Supervisor Administrasi dan Keuangan merupakan atasan langsung dari Kasir, Petugas Administrasi, dan Petugas Akuntansi.

**d. Kasir**

Fungsinya antara lain :

- 1) Penerimaan pembayaran jasa penanganan, penumpukan, administrasi per SMU/AWB, sewa ruangan, dan konsesi pada Unit Jasa Pelayanan Kargo;
- 2) Pengamanan dan kelancaran penerimaan dan pengeluaran uang.

Tugas dan tanggung jawabnya meliputi :

- 1) Menerima pembayaran jasa penanganan, penumpukan, dan administrasi per SMU/AWB kargo;
- 2) Menerima pembayaran sewa ruangan dan konsesi;
- 3) Membuat Bukti Pembayaran Jasa gudang Kargo dan meng input ke dalam sistem SIGO;
- 4) Mencatat penerimaan dan pengeluaran uang pada Buku Penerimaan Kas dan Buku Pengeluaran Kas;
- 5) Menutup Buku Penerimaan Kas pada saat pergantian tugas disertai penyerahan uang dan menandatangani serta diketahui oleh Supervisor Administrasi dan Keuangan;
- 6) Membuat berita acara penyerahan uang pada akhir hari atau awal hari berikutnya dengan disertai penyerahan uang kepada Supervisor Administrasi dan Keuangan;
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang berguna menunjang kegiatan pengelolaan Unit jasa pelayanan Kargo atas arahan dan petunjuk Supervisor Administrasi dan Keuangan dan Branch Manager;
- 8) Kasir bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi dan Keuangan.

### **Sumber Daya Eksternal**

#### **a. Pemeriksa Kargo (*Checker*);**

Fungsinya antara lain:

- 1) Pengecekan fisik dan dokumentasi kargo;
- 2) Pengecekan secara langsung proses dan persyaratan dalam setiap kegiatan penanganan kargo sesuai dengan Sistem dan Prosedur

Pengelolaan Unit Jasa Pelayanan Kargo;

- 3) Pelaksanaan tugas–tugas lain yang berkaitan dengan operasional Jasa PelayananKargo;

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Melakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen pengangkutankargo.
- 2) Melakukan pemeriksaan fisik kargo.
- 3) Membuat dan menandatangani Berita Acara Serah Terima Kargo yang ditandatangani bersama petugas *Airline / GroundHandling*.
- 4) Melakukan penimbangan setiap kargo dan mencatatnya dalam surat Bukti Timbang Kargo (BTK) maupun pada *Checklist IncomingKargo*.
- 5) Mencatat dengan lengkap dalam ChecklistKargo setiap kargo yang masuk/keluar dari area gudangkargo.
- 6) Meng input data kargo yang telah saiap ke dalam sistemSIGO
- 7) Melakukan pengaturan penempatan kargo dalamgudang.
- 8) Melaporkan setiap kegiatan operasional penanganan kargo kepada Supervisor OperasionalKargo.
- 9) Bertanggung jawab penuh kepada Supervisor Operasional Kargo.

b. Petugas Administrasi

Fungsinya antara lain:

- 1) Menyiapkan, melaksanakan setiap kegiatan administrasi Unit Jasa PelayananKargo;
- 2) Kegiatan ketata usahaan danpersonalia;
- 3) Administrasiperlengkapan;
- 4) Administrasi penjualan secara kredit(piutang)

- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan Unit Jasa Pelayanan Kargo.

Tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Pada bagian kargo muat / ekspor, petugas mempunyai tugas :
- 1) Menerima Bukti Timbang Kargo (BTK) dari pengirim;
  - 2) Memastikan bahwa pengirim menuliskan identitas dengan benar;
  - 3) Membuat Nota Pengantar Pembayaran (NPP) dan menyerahkan kepada pengirim (shipper) sebagai pengantar ke Kasir;
  - 4) Melakukan kompilasi dokumen kargo muat / ekspor (Laporan Produksi) dan melaporkan hasilnya kepada Supervisor Administrasi dan Keuangan;
  - 5) Melaporkan setiap perkembangan dan bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi dan Keuangan dan *Branch Manager*.
- b. Pada bagian kargo datang/inbound/impor, petugas mempunyai tugas sebagai berikut:
- 1) Menerima dokumen kargo tiba/impor dari petugas Pemeriksa (Checker);
  - 2) Membuat Tanda Terima Kargo (TTK), Nota Pengantar Pembayaran (NPP) dan menyerahkan kepada Pengguna Jasa kargo sebagai pengantar ke Kasir;
  - 3) Melakukan kompilasi dokumen kargo tiba/imporkedalam sistem SIGO dan melaporkan hasilnya kepada Supervisor Administrasi dan Keuangan;
  - 4) Melaporkan setiap perkembangan dan bertanggung jawab kepada

Supervisor Administrasi dan Keuangan dan *Branch Manager*.

c. Membuat analisa umur piutang pada setiap periode pelaporan dan melakukan penagihan piutang kepada pengguna jasa sesuai jatuh tempo yang ditetapkan.

d. Petugas Akuntansi

Fungsinya antara lain:

- 1) Pencatatan, pengklasifikasian dan pengelompokan penerimaan pendapatan, pengeluaran, dan bebanyang adapada Unit Jasa Pelayanan Kargo;
- 2) Pencatatan (posting) pada jurnal yang sesuai;
- 3) Berkoordinasi dengan Bagian Akuntansi Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero).
- 4) Pelaporan Keuangan yang terkait dengan Unit Jasa Pelayanan Kargo sesuai dengan Standar Akuntansi yang berlaku umum.

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Mencatat, mengklasifikasian dan mengelompokkan pendapatan dan biaya (beban) sesuai dengan jenis pendapatan atas layanan yang telah ditetapkan;
- 2) Membuat jurnal yang sesuai denganklasifikasinya;
- 3) Melakukan koordinasi dengan Bagian Akuntansi Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) untuk pencatatan aset;
- 4) Membuat laporan keuangan diantaranya Laporan Laba/Rugi, neraca, dan laporan arus kas;
- 5) Laporan keuangan di kirim ke Branch Manager dan ditanda tangani

pula oleh Supervisor Administrasi dan Keuangan;

- 6) Teknis pencatatan akuntansi tertuang dalam manual akuntansi Unit Jasa Pelayanan Kargo.

e. Pengamanan Kargo (*Security Cargo*)

Fungsinya antara lain:

- 1) Menyiapkan dan Pelaksanaan tugas – tugas pemeriksaan fisik serta pengamanan dalam setiap kegiatan jasa pelayanan Kargo sesuai dengan Sistem dan Prosedur Pengelolaan Unit Jasa Pelayanan Kargo
- 2) Melaksanakan tugas – tugas lain yang berkaitan dengan operasional Jasa Pelayanan Kargo;

Tugas dan tanggung jawabnya meliputi :

- 1) Mengadakan pemeriksaan fisik kargo yang akan diberangkatkan secara manual.
- 2) Memastikan bahwa barang yang dimasukkan dalam gudang kargo dalam keadaan yang tidak membahayakan keselamatan jiwa dan keamanan penerbangan serta memenuhi persyaratan pengangkutan kargo udara.
- 3) Menjaga keamanan kargo selama berada di dalam gudang kargo dan pada saat diserahkan kepada Pengguna Jasa.
- 4) Menjaga keamanan seluruh aset Unit Jasa Pelayanan Kargo.
- 5) Melarang orang atau kendaraan memasuki area gudang kargo tanpa ijin / tidak memiliki Pas Ijin Masuk yang dikeluarkan oleh PT Angkasa Pura II (Persero)/ Penyelenggara Bandar Udara.
- 6) Melaksanakan pengamanan dan pengawasan di dalam lingkungan/area

Gudang Kargo.

- 7) Melaksanakan penindakan apabila menemukan kejadian atau peristiwa yang dapat membahayakan, mengancam penerbangan.
- 8) Melaksanakan koordinasi dengan Petugas pengamanan PT Angkasa Pura II (Persero)/Penyelenggaran Bandar Udara dan petugas Pengamanan pihak Airline / *Ground Handling* serta Instansi terkait dalam tugas dan tanggung jawabnyamasing-masing.
- 9) Melaporkan setiap kegiatan dan perkembangannya kepada Supervisor Operasional Kargo dan *BranchManager*.
- 10) Bertanggung jawab penuh kepada Supervisor Operasional Kargodan *BranchManager*.

f. Operator Forklift

Fungsinya antara lain:

- 1) Menyiapkan dan melaksanakan tugas – tugas pengoperasian serta pemeliharaan *forklift* dalam kegiatan jasa pelayanan Kargo sesuai dengan Sistem dan Prosedur Pengelolaan Unit Jasa PelayananKargo
- 2) Melaksanakan tugas – tugas lain yang berkaitan dengan operasional Jasa PelayananKargo;

Tugas dan tanggung jawab petugas Operator *Forklift* meliputi :

- 1) Melaksanakan proses bongkar muat kargo menggunakan peralatan forklift dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Menjaga kondisi kargo dengan baik pada saat proses bongkar muat kargo.
- 3) Menempatkankargokedalamgudangkargosesuaipetunjukdanarahan

*Checker* maupun Supervisor Operasional Kargo.

- 4) Melaporkan kepada *Checker* setiap kali ditemukan adanya kerusakan, kejanggalan dan hal-hal yang mencurigakan pada saat proses bongkar muat atau penyimpan kargo.
- 5) Menempatkan peralatan forklift pada tempatnya setelah digunakan.
- 6) Merawat dan menjaga kondisi forklift dengan baik.
- 7) Bertanggung jawab penuh kepada Supervisor Operasional Kargo dan *Branch Manager*.

g. Porter

Fungsinya antara lain:

- 1) Menyiapkan dan melaksanakan tugas – tugas bongkar, muat dan pengaturan kargo dalam Gudang Kargo sesuai dengan Sistem dan Prosedur Pengelolaan Unit Jasa Pelayanan Kargo
- 2) Melaksanakan tugas – tugas lain yang berkaitan dengan operasional Jasa Pelayanan Kargo.

Tugas dan tanggung jawab petugas Porter meliputi :

- 1) Melaksanakan proses bongkar muat kargo dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Menjaga kondisi kargo dengan baik pada saat proses bongkar muat kargo.
- 3) Menyusunan kargo ke gerobak milik *Airline / Ground Handling*.
- 4) Menempatkan kargo ke dalam gudang kargo sesuai petunjuk dan arahan *Checker* maupun Supervisor Operasional Kargo.
- 5) Melaporkan kepada *Checker* setiap kali ditemukan adanya kerusakan,

kejanggalan dan hal-hal yang mencurigakan pada saat proses bongkar muat atau penyimpan kargo.

- 6) Menyusun / menempatkan peralatan kerja seperti *Pallet, Hand Pallet* pada tempatnya setelah digunakan.
- 7) Bertanggung jawab penuh kepada *Supervisor Operasional Kargo dan Branch Manager*.

#### 4. Interpretasi Data/ Kualitas Data

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *statistic SPSS 20.0*. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

##### a. Hasil Uji Validitas Instrumen

**Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	57.82	446.151	.653	.	.963
X1.2	57.88	449.822	.737	.	.962
X1.3	57.98	445.122	.793	.	.961
X1.4	58.34	445.862	.887	.	.961
X1.5	57.38	453.669	.677	.	.962
X1.6	57.88	449.822	.737	.	.962
X1.7	57.98	445.122	.793	.	.961
X1.8	57.80	450.122	.719	.	.962
X2.1	57.64	446.358	.694	.	.962
X2.2	57.18	454.232	.577	.	.963
X2.3	57.88	447.496	.638	.	.963

X2.4	57.74	449.135	.671	.	.963
X2.5	57.08	463.626	.459	.	.964
X2.6	58.34	439.453	.922	.	.960
X2.7	57.98	445.122	.793	.	.961
X2.8	57.76	446.023	.749	.	.962
Y1	58.28	450.696	.816	.	.961
Y2	58.34	439.453	.922	.	.960
Y3	57.14	454.898	.591	.	.963
Y4	57.68	444.549	.707	.	.962
Y5	57.34	450.107	.626	.	.963
Y6	58.38	441.873	.874	.	.961
Y7	57.26	458.972	.565	.	.963
Y8	58.28	458.736	.584	.	.963

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan dapat valid atau dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Data hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan dengan menggunakan bantuan dari program Statistik SPSS 20.0. adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.965	24

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

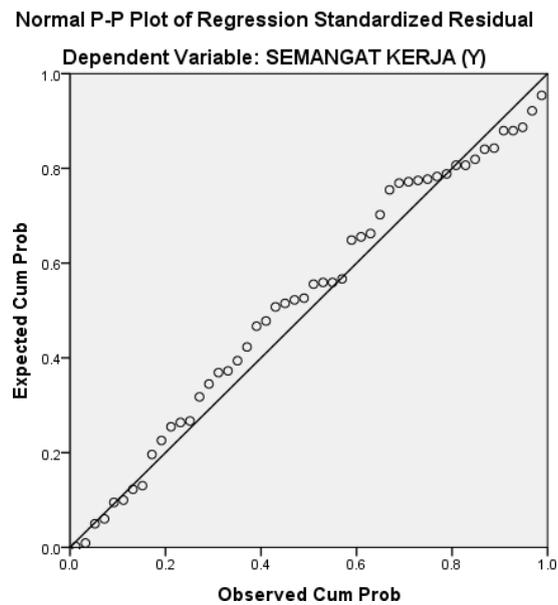
Tabel 4.2 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan sebesar 0,964,

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60.

## 5. Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

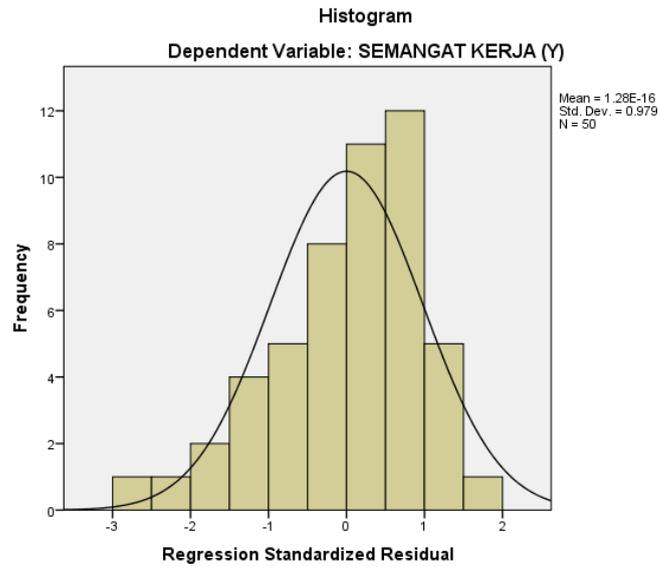
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Gambar hasil uji normalitas menggunakan P-Plot akan dijelaskan berikut ini :



**Gambar.4.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Dari grafik P-plot diatas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-Plot terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal. Dengan normalnya data pada penlitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Uji normalitas ini juga dapat dilihat pada histogram di bawah ini :



**Gambar 4.3 Histogram Hasil Output SPSS**

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Pada gambar histogram di atas pola garis membentuk seperti lonceng menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

**b. Hasil Uji Multikolonieritas**

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran koreksi antar variabel independent, yang akan di jelaskan dihalaman selanjutnya.

**Tabel. 4.3 Hasil Uji Multikolonearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI (X1)	.465	2.152
	DISIPLIN KERJA (X2)	.465	2.152

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

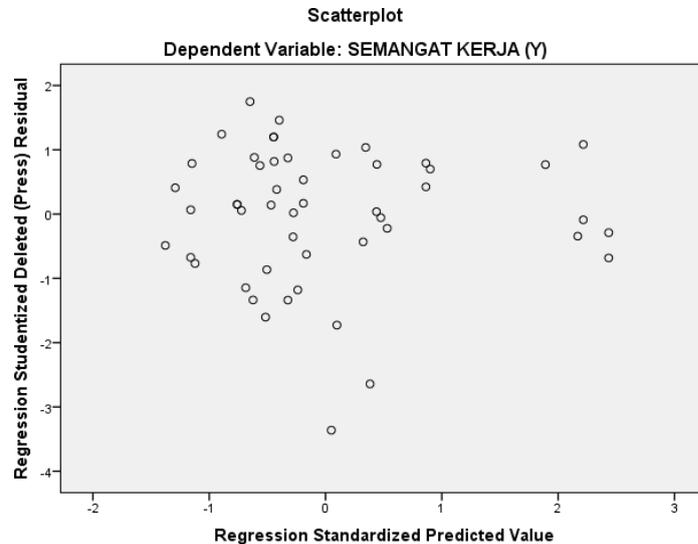
Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat variabel yang ditunjukkan dengan nilai tolerance kompensasi, disiplin kerja sebesar 0,465. Selain itu VIF untuk

motivasi kerja, disiplin kerja sebesar 2,152. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolinieritas apabila Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

### c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Dari gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi,

dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel semangat kerja karyawan.

**6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.000	1.140	
	KOMPENSASI (X1)	.333	.070	.368
	DISIPLIN KERJA (X2)	.590	.073	.628

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,000 + 0,333 X_1 + 0,590 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Artinya :

- 1) Jika nilai konstanta (a) tersebut bernilai positif, dengan demikian jika

kompensasi dan disiplin kerja masing-masing 0 maka semangat kerja karyawan sebesar 1,000.

- 2) Jika nilai koefisien (b1) tersebut bernilai positif, jika kompensasi naik satu satuan, maka semangat kerja karyawan naik sebesar 0,333 satuan.
- 3) Jika nilai koefisien (b2) tersebut bernilai positif, jika disiplin kerja naik satu satuan, maka semangat kerja karyawan naik sebesar 0,5930 satuan.

**7. Pengujian Hasil Uji Hipotesis**

**a. Uji t (parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:98).

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

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.877	.385
	KOMPENSASI (X1)	4.739	.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	8.095	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

**1) Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel kompensasi sebesar 4,739 dengan t hitung sebesar 4,739 > t tabel 1.677 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka H1 diterima.

Dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## 2) Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel disiplin kerja sebesar 8.095 dengan t hitung sebesar  $8.095 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka H1 diterima.

Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (kompensasi dan disiplin kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat kinerja (Ghozali, 2013:98).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat,

**Tabel 4.6 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2356.867	2	1178.433	155.077	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.153	47	7.599		
	Total	2714.020	49			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)						

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Dari tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa F-hitung (F-statistic) sebesar 155.077 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H0 ditolak dan H1 diterima yang

berarti variabel independen kompensasi dan disiplinkerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap semangat kerjakaryawan.

### c. KoefisienDeterminasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya Ghozali (2013:97).  $R^2$  memiliki kelemahan, Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, yaitu *Adjusted R Square* (Suliyanto, 2011:70).

**Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	<b>.863</b>	2.757
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)				
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)				

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Dari hasil analisis pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,863 yang berarti bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitusemangat kerja karyawan sebesar 86,3% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## B. Pembahasan HasilPenelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan

menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi sebesar 4,739 dengan t hitung sebesar  $4,739 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 8.095 dengan t hitung sebesar  $8.095 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,000 < 0,05) maka H1

diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Sifat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

### **3. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa F-hitung (F-statistic) sebesar 155.077 lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel independen kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Buchari Alma (2012:220) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan masalah yang kompleks dalam perusahaan, sebab saja harus memuaskan karyawan, tetapi juga harus dapat mendorong semangat kerja mereka”. Jika sesuatu yang diberikan dari perusahaan baik berupa hadiah

ataupun imbalan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan disiplin, maka akan menimbulkan motivasi pada diri karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Jika karyawan semangat dalam bekerja maka kualitas kinerja akan semakin meningkat dan tujuan dan harapan dari organisasi akan tercapai.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompensasi sebesar 4,739 dengan  $t$  hitung sebesar  $4,739 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 (sig.  $T = 0,000 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif variabel disiplin kerja sebesar 8.095 dengan  $t$  hitung sebesar  $8.095 > t$  tabel 1.677 dan tingkat signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 (sig.  $T = 0,000 < 0,05$ ) maka  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif F-hitung (F-statistic) sebesar 155.077 lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel independen kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

**B. Saran.**

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu mencari sistem kompensasi yang dapat diapresiasi oleh karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Angkasa Pura Kargo Divisi Cargo Business, seperti penambahan tunjangan tetap dalam bentuk tunjangan keluarga (anak, istri) serta peningkatan gaji sesuai UMR yang ditetapkan pemerintah, untuk penelitian selanjutnya dapat dicari macam-macam bentuk sistem kompensasi.
3. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin, dan membangun bersama-sama disiplin agar para karyawan merasa mendapatkan dukungan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan mereka lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Agus Maulana (2012), *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat
- Alex S. Nitisemito (2012), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Bruce (2016), *Principle of Managerial Finance*. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Education.Inc.
- Bejo Siswanto (2010), *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Davis & Newstrom (2015), Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Henry Simamora (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN
- Hapsari (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Dua, Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Helmi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN. Husnan (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Murdiartha, dkk, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Malayu S.P Hasibuan (2014), *Manajemen Personalia*, Haji Masagung, Jakarta.
- Ngambi (2014), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noor (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Paramita Rahayu (2014), *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta

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.

Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA*.

Suwanto dkk (2013), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia, Jakarta, Pustaka Utama.

Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10), 50-60.

Suharsih (2012), *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Surya Dharma (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Jakarta.

Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA

Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10).

Tohardi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BumiAksara, Jakarta.

Yamin dan Kurniawan (2012), *Metode Penelitian SPSS*, Rineka, Jakarta

Veitzal Rivai, (2016), *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Watrianthos, R., Ritonga, W. A., Rengganis, A., Wanto, A., & Indrawan, M. I. (2021, June). Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012067). IOP Publishing

