

PENGARUH PEMBERIAN IMBALAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN LEPAS PADA PT. HORIZON GROUP PONDOK BATU KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Hendra Sahputra¹, Khairil Safli Pohan², Amaludin Sikumbang³, Rifka Hadia Lubis⁴

Institut Bisnis dan Teknologi Al Washliyah,

Email : sibolga28874@gmail.com, khairilsaflipohan@gmail.com,
amaludinsikumbang@gmail.com, rifkahadia@yahoo.co.id

Abstrak

Berdasarkan pengamatan penulis di PT. Horizon Group Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah, pemberian imbalan belum diterapkan dengan sukses, yang dianggap berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberian imbalan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu di Kabupaten Tapanuli Tengah. Kelompok studi terdiri dari 62 anggota, yang semuanya merupakan karyawan lepas yang menjadi fokus penelitian. PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu, di Kabupaten Tapanuli Tengah, memiliki cakupan operasi yang luas dan menggunakan banyak karyawan lepas, seperti yang terlihat dari pengamatan penulis di sana. Akibatnya, diperlukan pengaturan untuk memberikan imbalan kepada karyawan dengan berfokus pada unsur-unsur positif agar dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara pemberian imbalan dan semangat kerja karyawan lepas di PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah, menggunakan berbagai tes. Nilai yang dihitung sebesar 0,75 menunjukkan adanya hubungan antara koefisien korelasi dan data. Ini adalah salah satu karakteristik dari hubungan yang kuat. Besarnya pengaruh dievaluasi menggunakan koefisien determinasi, yang mengungkapkan bahwa variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, kompetensi karyawan, dll., menyumbang 56,25% dari dampak tersebut. $Y = 9,33 + 0,80 X$ adalah hasil dari persamaan regresi linier, yang menunjukkan bahwa ketika variabel X (imbalan) = 0, variabel Y (semangat kerja) = 9,33, dan ketika variabel X (imbalan) = 1, variabel Y (semangat kerja) = 10,13. Hipotesis yang dikemukakan pada bab I dianggap benar dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel menggunakan uji hipotesis, dan hasilnya adalah nilai t yang dihitung > nilai t tabel ($8,788 > 2,000$).

Kata kunci: Pengaruh, Pemberian Imbalan, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap bisnis, terlepas dari ukuran atau sektornya—baik berorientasi jasa maupun industri—pada dasarnya berupaya meningkatkan pendapatannya. Organisasi yang berhasil mencapai keuntungan optimal berada pada posisi yang tepat untuk berkembang dan membedakan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. Di sisi lain, bisnis yang tidak memenuhi target keuntungan akan kesulitan untuk berkembang dan akan menghadapi kesulitan di pasar yang terus berubah dan kompetitif.

Pada umumnya, setiap organisasi bertujuan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini, mereka sering menghadapi berbagai tantangan, yang dapat berupa tantangan internal maupun eksternal, serta tantangan finansial maupun non-finansial. Tantangan-tantangan ini saling terkait, yang pada akhirnya memaksa bisnis atau organisasi untuk fleksibel dan cepat dalam menemukan solusi.

Menjalankan bisnis berarti menetapkan dan menerapkan pedoman, yang juga mencakup memperhatikan karyawan. Sumber daya manusia, yang sering disebut SDM, memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan, sama seperti sumber daya alam, keuangan, dan keahlian. SDM benar-benar merupakan faktor utama yang memengaruhi ketiga aspek lainnya.

Kebahagiaan karyawan di sebuah perusahaan memainkan peran besar dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Karena itu, tugas seorang manajer adalah menciptakan suasana kerja yang menjaga semangat karyawan tetap tinggi. Untuk meningkatkan semangat kerja, manajer harus memikirkan apa yang memengaruhi kebahagiaan karyawan. Salah satu faktor utama adalah berapa banyak uang yang diperoleh karyawan. Secara umum, ada hubungan positif antara pendapatan dan semangat kerja karyawan. Gaji yang baik dapat membantu meningkatkan semangat karyawan.

Memberikan imbalan dapat sangat membantu baik bagi bisnis maupun para pekerjanya. Menurut Sulistiyani dan Rosidah, imbalan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Imbalan bermanfaat bagi pemberi kerja dan karyawan karena mendorong pekerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Seorang karyawan akan merasa puas ketika pekerjaannya selaras dengan apa yang ingin mereka capai secara pribadi.

Beberapa temuan dari penelitian terkait topik ini adalah:

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode dan Objek	Hasil Penelitian
1	Susanteni, 2010	<i>Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bumi Asih Pangkal pinang dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Moderasi</i>	Penelitian kuantitatif dengan 56 karyawan sebagai responden	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja; semangat kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja; dan kompensasi memberi pengaruh positif terhadap semangat kerja.
2	Padido, 2011	<i>Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Gorontalo</i>	Penelitian kuantitatif dengan regresi dan korelasi linier sederhana	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,2 persen, sedangkan 18,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan perhatian pimpinan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kesesuaian antara jabatan, gaji, dan benefit dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.
3	Putra dan	<i>Pengaruh Kepemimpi</i>	Penelitian	Kepemimpinan dan

	Putra, 2013	<i>nan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT United Indobali Denpasar</i>	kuantitatif dengan teknik analisis jalur pada karyawan PT United Indobali Denpasar	kompensasi memiliki hubungan positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
4	Nurjannah, Bustami, dan Saharuddin, 2013	<i>Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada PT Perkebunan Nusantara XIV Persero Pola Kerja Sama Luwu</i>	Metode survey dengan 30 responden karyawan tetap bagian administrasi	Hasil korelasi rank Spearman sebesar 0,608 menunjukkan adanya pengaruh kuat antara kompensasi dan semangat kerja karyawan.
5	Danti, 2014	<i>Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Sejahtera Pakisaji Malang</i>	Penelitian kuantitatif dengan 50 responden dari 100 populasi karyawan.	Kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung menjadi variabel yang lebih dominan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh

Definisi Pengaruh

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:849), pengaruh didefinisikan sebagai "Kekuatan yang berasal dari seseorang atau objek yang membantu membentuk karakter, keyakinan, atau perilaku seseorang." Selain itu, Zain (2004:131) mendefinisikan pengaruh sebagai "Kekuatan yang menghasilkan hasil tertentu, memiliki kemampuan untuk membentuk atau mengubah entitas lain, atau memicu kepatuhan atau ketaatan karena otoritas atau kekuatan individu lain." Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh mewakili kekuatan atau upaya yang dapat membentuk atau memodifikasi entitas lain. Dalam penelitian ini, penulis meneliti sejauh mana imbalan mempengaruhi motivasi karyawan di PT. Horizon Group Pondok Batu, yang berlokasi di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Memahami Upah/Imbalan

Memberikan imbalan adalah cara yang baik untuk mendorong karyawan agar berkinerja lebih baik. Karena imbalan memotivasi pekerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, hal ini menguntungkan baik bagi bisnis maupun karyawan. Ketika karyawan terlibat dalam aktivitas yang sejalan dengan tujuan mereka sendiri, mereka merasa bahagia di tempat kerja. Imbalan adalah "Konteks kompensasi yang lebih luas yang diberikan oleh lembaga yang terorganisir, yang mencakup seluruh paket manfaat yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya dan mekanisme serta prosedur melalui mana manfaat ini didistribusikan," menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:206). Sementara itu, Malayu S.P. Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa imbalan/gaji adalah "Semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, secara langsung atau tidak langsung, yang diterima

oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Menurut pandangan ini, sistem imbalan perusahaan mencakup semua insentif finansial dan non-finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tolok ukur kinerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini juga membantu mempertahankan talenta terbaik.

Tujuan Kompensasi/Gaji

Sebagaimana dinyatakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2003:121), tujuan kompensasi/gaji meliputi:

a) Hubungan Kerja Sama.

Menawarkan upah menciptakan hubungan formal antara pemberi kerja dan karyawan. Pekerja diharapkan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik, dan sebagai imbalannya, pemberi kerja harus membayar mereka sesuai dengan kesepakatan mereka.

b) Pemenuhan Pekerjaan.

Melalui kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, atau pribadi mereka, yang mengarah pada kepuasan dalam peran mereka.

c) Rekrutmen yang Sukses.

Jika gaji ditetapkan pada tingkat yang menarik, akan lebih mudah dan efektif untuk menarik kandidat terampil ke organisasi.

d) Dorongan.

Dengan menawarkan gaji yang memadai, disiplin karyawan meningkat. Pekerja akan mengenali dan mematuhi aturan yang relevan. Gaji tinggi juga membantu manajer dalam memotivasi anggota tim mereka.

e) Retensi Karyawan.

Dengan kompensasi yang besar, akan lebih mudah bagi manajer untuk mendorong loyalitas di antara staf mereka.

f) Menjaga Disiplin.

Program imbalan/gaji yang adil dan kompetitif membantu menstabilkan tenaga kerja, sehingga menurunkan tingkat pergantian karyawan.

g) Pengaruh Serikat Buruh.

Sistem gaji yang terstruktur dengan baik dapat meminimalkan pengaruh serikat buruh, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas mereka.

h) Pengaruh Pemerintah.

Ketika struktur gaji selaras dengan undang-undang ketenagakerjaan yang ada, seperti yang berkaitan dengan upah minimum, hal itu dapat mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

Oleh karena itu, tujuan pemberian kompensasi harus memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat: karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan mereka, pengusaha harus memperoleh keuntungan, persyaratan hukum harus dipatuhi, dan konsumen harus menerima layanan berkualitas.

Struktur Kompensasi

Seperti yang diuraikan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2003: 125), ada tiga jenis struktur kompensasi:

a) Sistem Per Jam

Dalam sistem per jam, kompensasi didasarkan pada ukuran waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Mengelola upah dalam sistem ini relatif mudah dan dapat diterapkan baik untuk pekerja penuh waktu maupun paruh waktu.

b) Sistem Output

Dalam sistem output, gaji yang Anda terima bergantung pada seberapa banyak pekerjaan yang Anda selesaikan, bukan berapa jam Anda bekerja. Sistem ini tidak cocok untuk staf tetap, posisi yang dibayar per jam, pekerjaan tanpa patokan fisik yang jelas, atau pekerja kantor.

c) Sistem Upah per Unit

Sistem upah per unit adalah cara membayar pekerja di mana penghasilan ditentukan oleh jumlah tugas yang diselesaikan dan waktu yang dibutuhkan. Menentukan berapa banyak yang harus dibayar dengan sistem upah per unit bisa sangat rumit; membutuhkan waktu dan banyak alat.

Oleh karena itu, metode penentuan upah harus bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memastikan keuntungan perusahaan, dan mempertahankan produk dan layanan berkualitas tinggi. Pendekatan ini menjamin bahwa semua orang senang dengan struktur upah.

Memahami Semangat Kerja

Setiap bisnis atau lembaga pemerintah bertujuan untuk mencapai tujuannya, yang berarti karyawan sangat penting. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan pekerja mereka untuk merasa bersemangat dan termotivasi tentang pekerjaan mereka. Ketika pekerja memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka akan menyelesaikan tugas mereka dengan akurat dan tepat waktu, membuat lebih sedikit kesalahan, dan cenderung tidak absen kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk fokus pada peningkatan moral karyawan, karena hal itu membantu meningkatkan produktivitas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan moral karyawan semaksimal mungkin. Menurut Paulus Van Gal, banyak masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan terjadi karena para pemimpin perusahaan seringkali berpegang teguh pada pandangan tradisional dan mengabaikan kebutuhan manusia dalam pekerjaan. Perspektif ini menunjukkan bahwa bisnis harus berupaya untuk meningkatkan moral karyawan. Mengabaikan hal ini dapat menyebabkan pekerja menunjukkan ketidakbahagiaan mereka dengan tidak datang bekerja, yang dapat sangat merugikan produktivitas.

Hubungan antara Imbalan dan Semangat kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono, imbalan atau upah adalah "apa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya dan ide-ide mereka yang membantu bisnis tumbuh dan mencapai tujuannya." Nitisemito menambahkan bahwa semangat kerja mengacu pada "kondisi yang membantu seseorang bekerja lebih cepat dan lebih baik di perusahaan." Dari definisi-definisi ini, dapat dipahami bahwa ada hubungan positif antara imbalan yang diterima dan moral karyawan. Dengan kata lain, motivasi karyawan dapat meningkat ketika gaji yang mereka terima sesuai dengan harapan mereka berdasarkan kontribusi mereka kepada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam konteks penelitian, pengumpulan data merupakan fase penting yang membantu mengidentifikasi karakteristik populasi, yang mencakup unsur-unsur yang relevan dengan topik penelitian. Data ini berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan pengujian hipotesis. Sebagaimana didefinisikan oleh Etta Mamang Sangadji dan Sopiah (2010:185), populasi adalah "suatu wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan

kualitas dan ciri-ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diperiksa dan kemudian disimpulkan."

Untuk menetapkan populasi secara efektif, seseorang harus terlebih dahulu mendefinisikan populasi sasaran, yaitu kelompok dari mana temuan penelitian akan diperoleh. Oleh karena itu, jika suatu kesimpulan diperoleh dari penelitian, standar etika menetapkan bahwa kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Untuk penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh 62 karyawan kontrak di PT. Horizon Group (HG) yang berlokasi di Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sampel

Etta Mamang Sangadji dan Sopiah (2010:186) mendeskripsikan sampel sebagai "segmen populasi yang memiliki karakteristik tertentu." Selain itu, Suharsimi Arikunto (2006:101) menyarankan bahwa "Jika jumlah total subjek kurang dari 100, lebih baik untuk memasukkan semuanya. Jika jumlahnya melebihi 100, seleksi 10-15% atau 20-25% direkomendasikan."

Karena jumlah total kurang dari 100 individu, peneliti telah memilih untuk memasukkan seluruh 62 individu sebagai sampel untuk penelitian ini.

Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian

Suatu variabel mewakili konsep yang dapat mengambil nilai yang berbeda. Variabel penelitian terbagi dalam dua kategori: variabel independen dan variabel dependen.

a) Variabel Independen (X): Pemberian imbalan

Pemberian imbalan bertindak sebagai variabel independen, yang diasumsikan memengaruhi variabel dependen.

b) Variabel Dependen (Y): Semangat kerja

Semangat kerja karyawan dikategorikan sebagai variabel dependen, yang diperkirakan akan dipengaruhi oleh variabel independen.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi

Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui observasi langsung di tempat penelitian.

2. Wawancara

Teknik ini terdiri dari pengumpulan informasi dengan mengajukan pertanyaan dan mendapatkan tanggapan dari individu yang memiliki data relevan yang dibutuhkan.

3. Survei

Ini adalah metode pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dan beberapa jawaban kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian.

Sejalan dengan fokus penelitian ini, unsur-unsur yang terdapat dalam survei berkaitan dengan imbalan dan moral karyawan. Survei ini berisi 20 pertanyaan, yang dikategorikan sebagai berikut:

a) 10 pertanyaan yang membahas imbalan dan moral karyawan.

b) 10 pertanyaan yang secara khusus berfokus pada moral karyawan.

Uji Validitas

Instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data harus sah agar dianggap valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini digunakan untuk menilai keakuratan kuesioner yang digunakan sebagai alat

pengumpulan data dalam penelitian ini. Uji validitas yang disebutkan di atas dilakukan dengan cara berikut:

- Memberikan peringkat pada setiap produk untuk setiap peserta
- Menjumlahkan skor pertanyaan setiap responden
- Menentukan nilai validitas dengan memasukkan angka mentah ke dalam rumus product-moment dan korelasi person.

Pada tingkat signifikansi 5%, bandingkan temuan dengan tabel r product-moment. Item kuesioner dianggap valid jika hasil r_{xy} sama dengan atau lebih tinggi dari tabel r. Tetapi pertanyaan survei tidak valid jika hasil r_{xy} lebih rendah dari tabel r.

Uji Realibilitas

Suatu alat yang dapat diandalkan adalah alat yang, ketika digunakan berulang kali untuk menilai item yang sama, menghasilkan hasil yang konsisten. Sebagaimana dinyatakan oleh Imam Gozali (2003: 46), reliabilitas setiap item ditetapkan dengan membandingkan nilai korelasinya dengan tabel r. Suatu tes dianggap andal jika nilai dari tabel r melebihi 0,6.

Uji Koefisien Korelasi

Menurut pandangan Pearson dalam Housen Umar (2005:207), untuk menunjukkan adanya hubungan, seseorang harus menggunakan koefisien korelasi, yang ditentukan dengan menerapkan rumus momen produk, khususnya:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi Variabel X dan Y
 n : Jumlah Sampel
 x : Variabel Bebas (Independent Variabel)
 y : Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Koefisien korelasi berkisar dari +1 hingga -1. Hasil positif menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel. Untuk menilai apakah koefisien korelasi tinggi atau rendah, Sugiyono (2006: 250) memberikan panduan sebagai berikut:

- 0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah
- 0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah
- 0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang
- 0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat
- 0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

Uji Regresi Linear

Dengan menggunakan rumus di bawah ini, kondisi regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel X memengaruhi variabel Y:

$Y = a + bx$, di mana:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menilai bagaimana konsep imbalan memengaruhi motivasi kerja, kita dapat menerapkan rumus perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Uji Hipotesis

Setelah koefisien korelasi dan koefisien determinasi ditentukan, hipotesis dievaluasi menggunakan rumus uji-t. Sebagaimana dinyatakan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 294), rumus untuk uji-t adalah:

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

$$DK = n - 2$$

Pada tingkat signifikansi 0,05, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan $dk = n - 2$, kriteria berikut berlaku:

- Hipotesis alternatif akan diterima jika nilai t yang dihitung lebih besar dari atau sama dengan nilai t tabel, sehingga hipotesis nol ditolak.
- Hipotesis nol akan diterima jika nilai t yang dihitung kurang dari atau sama dengan nilai t tabel, sehingga hipotesis alternatif ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel (0,300) ketika total item dikoreksi. Untuk total item yang dikoreksi, nilai r maksimum adalah 0,638, sedangkan nilai minimum adalah 0,381. Akibatnya, semua produk dalam pernyataan variabel X yang disebutkan di atas dianggap sah dan memenuhi kriteria sebagai alat ukur.

Nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r tabel (0,300), sebagaimana ditentukan oleh total item yang disesuaikan. Untuk total item yang dikoreksi, nilai r tertinggi yang ditentukan adalah 0,646, dan nilai terendah adalah 0,385. Akibatnya, setiap item dalam pernyataan variabel Y yang disebutkan di atas dinyatakan valid dan sesuai dengan kriteria sebagai alat ukur.

Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil penilaian reliabilitas terkait variabel imbalan dan semangat kerja, semua nilai Alpha Cronbach melebihi 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi standar reliabilitas.

Uji Koefisien Korelasi

Dari perhitungan matematis yang dilakukan, kami menemukan hubungan yang kuat antara X dan Y , dengan nilai 0,75. Ini menunjukkan bahwa ada kaitan antara imbalan (X) dan seberapa termotivasi orang merasa di tempat kerja (Y), dan kaitan ini dianggap kuat.

Uji Regresi Linear

Oleh karena itu, persamaan garis regresi linier yang menghubungkan variabel X dengan variabel Y dinyatakan sebagai: $Y = 9,33 + 0,80X$. Ini menunjukkan bahwa ketika

variabel X sama dengan 0, variabel Y akan sama dengan 9,33. Sebaliknya, ketika variabel X sama dengan 1, variabel Y akan meningkat menjadi 10,13.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan, di PT. Horizon Group, besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 56,25%, dengan sisanya sebesar 43,75% dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti keterampilan karyawan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Selanjutnya, nilai t yang dihitung dibandingkan dengan nilai yang ditemukan dalam tabel t. Setelah perbandingan ini, ditentukan bahwa nilai t yang dihitung melebihi nilai tabel t, atau 8,788 lebih besar dari 2,000. Karena nilai t yang dihitung melebihi nilai tabel t, H_0 diterima sedangkan H_a ditolak, sehingga memungkinkan penerimaan hipotesis yang diajukan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perhitungan koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,75, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat.
2. Koefisien determinasi ditemukan sebesar 56,25%, yang menunjukkan bahwa sisanya sebesar 43,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti keterampilan karyawan, kualitas kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, dan elemen tambahan lainnya.
3. Rumus regresi linier untuk variabel X dan Y dinyatakan sebagai: $Y = 9,33 + 0,80 X$. Ini menunjukkan bahwa ketika variabel X sama dengan 0, variabel Y sama dengan 9,33, dan ketika variabel X sama dengan 1, variabel Y sama dengan 10,13.
4. Uji hipotesis, yang melibatkan perbandingan nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel, menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung melebihi nilai t tabel ($8,788 > 2,000$). Akibatnya, ini menunjukkan bahwa H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danti. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Sejahtera Pakisaji Malang*.
- Ghozali, I. (2003). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2002). Jakarta: Balai Pustaka.
- Nurjannah, Bustami, & Saharuddin. (2013). *Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada PT Perkebunan Nusantara XIV Persero Palu Luwu*.
- Padido. (2011). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Gorontalo*.
- Putra. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT United Indobali Denpasar*.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanteni. (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bumi Asih Pangkal Pinang dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Moderasi*.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.