

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah CV. Sejahtera Malang

CV. Sejahtera Malang merupakan salah satu perusahaan rokok milik keluarga yang didirikan pada bulan Oktober tahun 1992. Lokasi awal didirikan berada di daerah Mangliawan, Pakis, Malang. Kemudian pada tahun 2007, perusahaan berpindah lokasi di Karang Duren, Pakisaji, Malang dengan jumlah karyawan pada saat itu lebih dari 800 orang karyawan. Perusahaan berpusat di Jalan Raya Karangduren No. 92 Rt/Rw 03/01, Karangduren, Pakisaji, Malang. Saat ini perusahaan memiliki 4 tempat lokasi produksi yang berada di daerah Buring, Wagir, Kedung Kandang dan Karang Duren. Perusahaan pada awal memproduksi rokok masih secara manual, menggunakan tenaga manusia. Pada tahun 1998, perusahaan sudah mulai memproduksi rokok dengan menggunakan mesin.

CV. Sejahtera Malang yang biasa dikenal dengan nama pabrik 92, yang juga merupakan brand rokok lokal 92, karena perusahaan ini didirikan pada tahun 1992. CV. Sejahtera Malang memiliki 2 produk yaitu brand utama dan second brand. Brand utama dalam produksi ini adalah rokok 92 yang terdiri dari 92 Mild, 92 Hijau, 92 Spesial, 92 Kuning (Kretek), 92 King Size (Kretek) dan 927 (Kretek). Sedangkan Second Brand dalam produksi ini adalah Duo yang terdiri dari Premium Mild, Duo Premium, dan Duo Spesial (Kretek).

Pemasaran produk dari CV. Sejahtera Malang meliputi wilayah Jawa Timur (Malang, Blitar, Pasuruan, Jember, dll), Jawa Tengah (Cilacap, Purbalingga, Blora, dll), Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tenggara, Kalimantan, Madura dan lain-lain. Perusahaan ini juga mengekspor hasil produksinya ke beberapa negara, seperti Bangladesh, India.

2. Visi dan Misi CV. Sejahtera Malang

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Visi dari CV. Sejahtera Malang adalah “*Strong Local Player*” yang artinya adalah menjadi perusahaan rokok lokal yang hasil produksinya dapat dipasarkan mencakup seluruh wilayah di Indonesia maupun di mancanegara.

Sedangkan misi dari perusahaan ini adalah “*Good Management*” yang artinya adalah perusahaan menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemudian salah satu misi dari perusahaan ini adalah tetap menjaga kualitas produksi baik secara manual maupun dengan menggunakan mesin. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mempertahankan hasil produksinya di pasaran.

3. Pelaksanaan Kompensasi CV. Sejahtera Malang

Dalam pelaksanaan pemberian kompensasi CV. Sejahtera Malang membagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dalam hal pemberian gaji, perusahaan sudah memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan Upah Minimum Regional Malang. Namun perusahaan memiliki kebijakan tersendiri terhadap karyawan yang baru masuk bekerja di perusahaan. Perusahaan belum bisa memberikan gaji sesuai dengan Upah

Minimum Regional Malang karena belum mengetahui kinerja/prestasi kerja karyawan baru tersebut. Cepat atau lambatnya kenaikan gaji karyawan baru agar sesuai dengan UMR Malang dipengaruhi dari kinerja/prestasi karyawan tersebut. Apabila karyawan tersebut dapat menunjukkan kinerja yang baik, maka cepat memperoleh kenaikan gaji sesuai dengan UMR Malang, begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja dengan baik, maka lambat memperoleh kenaikan gaji. Besar/kecilnya bonus/insentif yang diberikanpun beragam berdasarkan dari hasil prestasi kerja karyawannya.

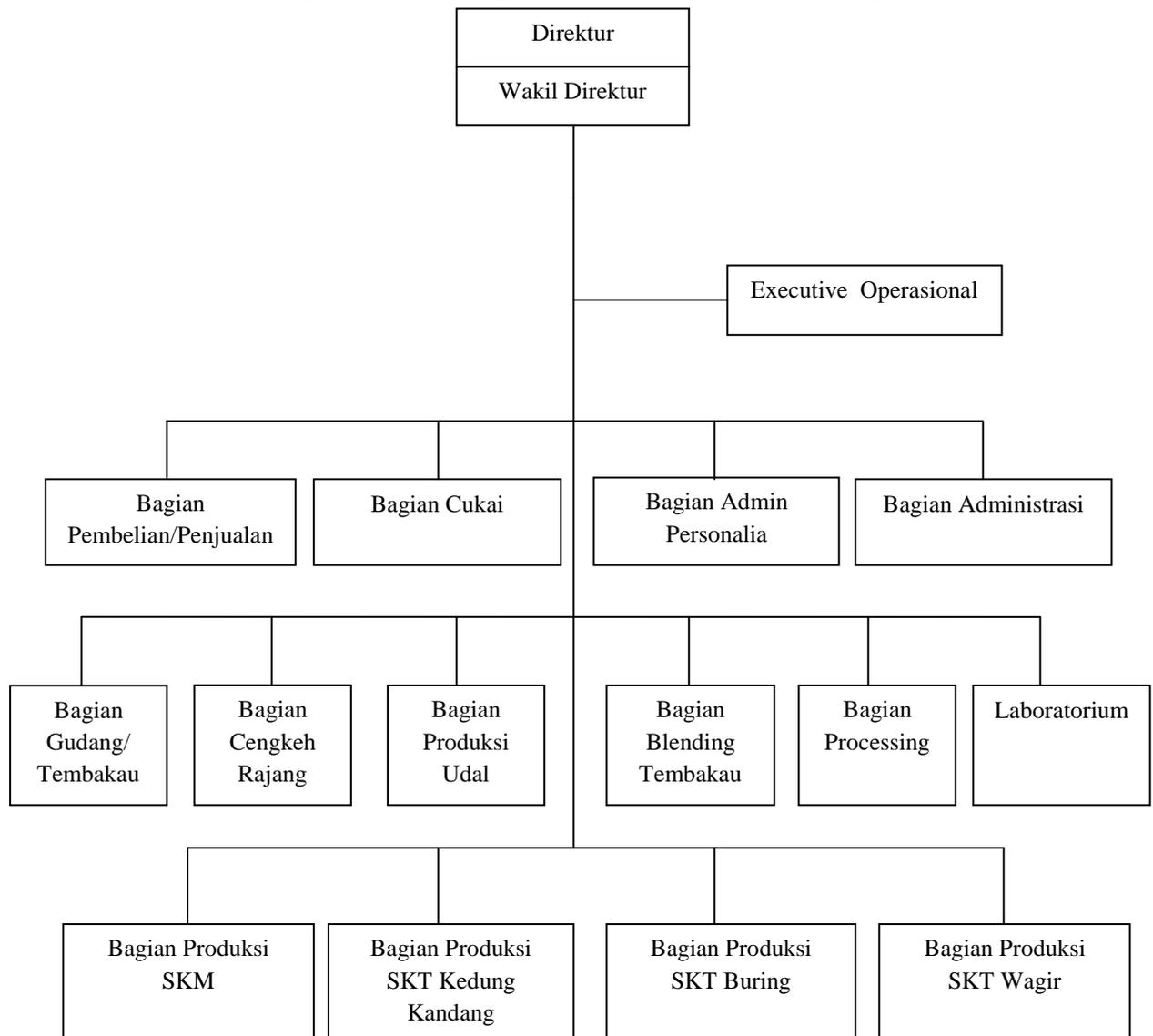
Perusahaan dalam hal pemberian kompensasi tidak langsung seperti pemberian fasilitas, tunjangan dan asuransi. Asuransi yang digunakan perusahaan adalah asuransi milik swasta, yaitu AIA. Perusahaan menggunakan asuransi dari pihak swasta karena pelayanannya lebih mudah dan tidak sulit. Tunjangan yang diberikanpun beragam, ada tunjangan hari raya, tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sedang cuti hamil dan melahirkan, tunjangan yang diberikan kepada karyawan apabila ada keluarganya yang menikah ataupun meninggal dunia. Fasilitas yang diberikan juga sudah cukup. Perusahaan memberikan fasilitas parkir yang memadai, seragam untuk dipakai oleh karyawan bekerja, tempat ibadah, kantor, dan bus antar jemput bagi karyawan.

4. Struktur Organisasi CV. Sejahtera Malang

Organisasi merupakan wadah kerjasama antar manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari organisasi adalah segala kegiatan yang ada dalam perusahaan, untuk itu dibutuhkan struktur organisasi yang baik sehingga dapat menunjang pelaksanaan tujuan tersebut. Struktur organisasi yang ada dalam suatu perusahaan belum tentu sama dengan perusahaan lain sebab dalam

menentukan struktur organisasi dipengaruhi oleh besarnya perusahaan, jumlah tenaga kerja, jenis produk, daerah pemasaran dan lain-lain. Dengan demikian, didalam struktur organisasi termuat pembagian wewenang, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggota sesuai dengan jabatan yang diduduki sehingga dengan demikian dapat mewujudkan kerjasama yang baik dalam organisasi tersebut. Bagan struktur organisasi CV. Sejahtera Malang dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3
Bagan Struktur Organisasi CV. Sejahtera Malang



Berikut ini akan menjelaskan mengenai deskripsi pekerjaan sesuai bagan struktur organisasi CV. Sejahtera Malang yang tertera pada gambar 3 :

a. Direktur

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengkoordinasikan dan mengawasi segala kegiatan dalam perusahaan yang berhubungan dengan pelaksanaan semua rencana yang telah ditetapkan.
2. Menentukan segala kebijakan dalam bidang produksi, penjualan, pembelian, tenaga kerja dan keuangan perusahaan.

b. Wakil Direktur

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Membantu direktur dalam dalam menyusun perencanaan di segala bidang.
2. Mewakili direktur jika tidak ada ditempat serta mengkoordinir masing-masing bagian dalam melaksanakan tugasnya.

c. Executive Operasional

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Penasehat pimpinan perusahaan yang mengawasi aktivitas perusahaan.
2. Memberikan masukan-masukan untuk perkembangan perusahaan.

d. Bagian Pembelian dan Penjualan

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengadakan pembelian bahan baku yang diperlukan untuk kelancaran proses produksi.

2. Bertanggung jawab terhadap kualitas bahan baku yang dibeli.
3. Melaksanakan penjualan hasil produksi sehingga volume penjualan meningkat.
4. Mencari dan memperluas daerah pemasaran.
5. Merencanakan kebijaksanaan pemasaran.

e. Bagian Cukai

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Membuat dokumen yang berkaitan dengan pajak, bea dan cukai.
2. Mengurus biaya bea dan cukai dari hasil produksi (rokok).

f. Bagian Admin Personalia

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengadakan penerimaan, penempatan dan pemberhentian karyawan atas persetujuan direktur.
2. Bertanggung jawab atas keselamatan maupun kesejahteraan karyawan.

g. Bagian Administrasi

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Memasukkan dan mengolah data perusahaan.
2. Membuat dokumen-dokumen yang diperlukan perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas administrasi keuangan baik pembelian maupun penjualan.
4. Mengurus aktivitas keuangan termasuk melaksanakan pembukuan dan mengatur masalah yang berhubungan dengan pengalokasian dana perusahaan.

h. Bagian Gudang Tembakau

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengatur lokasi, penyimpanan, suhu dari bahan baku rokok (tembakau).
2. Melakukan penimbangan ulang tembakau setiap satu bulan sekali.

i. Bagian Cengkeh Rajang

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengawasi proses perajangan cengkeh.
2. Membuat laporan mengenai jumlah hasil produksi perajangan cengkeh.

j. Bagian Produksi Udal

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengawasi proses perajangan tembakau.
2. Membuat laporan mengenai jumlah produksi perajangan tembakau.

k. Bagian Blending Tembakau

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Melaksanakan pengolahan dan pencampuran bahan baku sesuai dengan komposisi rokok yang akan diproduksi.
2. Bertanggung jawab terhadap kualitas hasil gilingan.

l. Bagian Processing

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Menentukan cara-cara yang efektif dalam menjalankan proses produksi.
2. Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi mulai dari bahan baku sampai menjadi barang jadi (rokok) yang siap dipasarkan.

3. Bertanggung jawab atas kualitas hasil produksi.

m. Laboratorium

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Melakukan uji coba terhadap bahan baku rokok yang akan diproduksi.
2. Melakukan uji coba terhadap hasil produksi, dalam hal ini adalah rokok.

n. Bagian Produksi SKM (Sigaret Kretek Mesin)

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengawasi semua proses produksi pembuatan rokok dengan mesin.
2. Mengawasi kualitas produksi rokok.

o. Bagian Produksi SKT (Sigaret Kretek Tangan) Kedung Kandang

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengawasi semua proses produksi pembuatan rokok secara manual (dengan tangan).
2. Mengawasi kualitas produksi rokok.
3. Mengatur jadwal produksi khususnya di daerah Kedung Kandang.

p. Bagian Produksi SKT (Sigaret Kretek Tangan) Buring

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengawasi semua proses produksi pembuatan rokok secara manual (dengan tangan).
2. Mengawasi kualitas produksi rokok.
3. Mengatur jadwal produksi khususnya di daerah Buring.

q. Bagian Produksi SKT (Sigaret Kretek Tangan) Wagir

Tugas dan tanggung jawabnya :

1. Mengawasi semua proses produksi pembuatan rokok secara manual (dengan tangan).
2. Mengawasi kualitas produksi rokok.
3. Mengatur jadwal produksi khususnya di daerah Wagir.

B. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Usia

Tabel 4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	21 – 25 tahun	6	12 %
2.	26 – 30 tahun	11	22 %
3.	31 – 35 tahun	10	20 %
4.	36 – 40 tahun	11	22 %
5.	41 – 45 tahun	7	14 %
6.	46 – 50 tahun	4	8 %
7.	> 51 tahun	1	2 %
Jumlah		50 Orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4, dikatakan bahwa tingkat usia karyawan CV. Sejahtera Malang dengan tingkat persentase yang paling besar dengan jumlah 11 orang (22%) adalah pada kelompok usia 26 – 30 tahun dan 36 – 40 tahun. Kemudian pada usia 31 – 35 tahun sebesar 20% dengan jumlah 10 orang. Pada usia 41 – 45 tahun sebanyak 7 orang (14%), usia 21 – 25 tahun sebanyak 6 orang (12%), usia 46 – 50 tahun sebanyak 4 orang (8%) dan 1 orang (2%) pada usia diatas 51 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Laki-laki	33	66 %
2.	Perempuan	17	34 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada CV. Sejahtera Malang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (66%) dan 17 orang (34%) berjenis kelamin perempuan.

3. Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Kawin	42	84 %
2.	Belum Kawin	8	16 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6, dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan pada CV. Sejahtera Malang yang telah menikah lebih besar dibandingkan yang belum menikah. Terdapat sebanyak 42 orang (84%) karyawan yang telah menikah dan 8 orang (16%) karyawan belum menikah.

4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 7
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SD	7	14 %
2.	SMP	1	2 %
3.	SMA/SMK/STM	23	46 %
4.	S1	19	38 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7, dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan pada CV Sejahtera lebih banyak pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sebesar 46% (23 orang). Kemudian sebanyak 19 orang (38%) lulusan Sarjana, 7 orang (14%) lulusan SD dan 1 orang (2%) lulusan SMP.

5. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 8
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	0 – 5 tahun	21	42 %
2.	6 – 10 tahun	18	36 %
3.	11 – 15 tahun	8	16 %
4.	> 15 tahun	3	6 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 8, dapat dikatakan bahwa masa kerja terlama karyawan CV. Sejahtera sebanyak 3 orang (6%), kemudian disusul dengan masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 8 orang (16%), 6 – 10 tahun sebanyak 18 orang (36%) dan 21 orang (42%) dengan masa kerja 0 – 5 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 rang responden yang merupakan karyawan CV. Sejahtera Malang. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel kompensasi langsung (X_1), kompensasi tidak langsung (X_2) dan semangat kerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item dan variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

- a) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c) Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Menurut Supranto (2000:64) tabel penskoran skala Likert dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Keterangan :

- c = perkiraan besarnya (class width, class size, class length)
- k = banyaknya kelas
- X_n = nilai observasi terbesar
- X_1 = nilai observasi terkecil

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 = sangat rendah/kecil/lemah
- 1,80 – 2,60 = rendah/kecil/lemah
- 2,60 – 3,40 = cukup
- 3,40 – 4,20 = tinggi/besar/kuat/naik
- 4,20 – 5,00 = sangat tinggi/besar/kuat

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

a. Distribusi frekuensi variabel kompensasi langsung (X_1)

Dalam variabel kompensasi langsung terdapat tujuh (7) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1.1}	6	12%	7	14%	20	40%	16	32%	1	2%	2,98
2	X _{1.2}	-	-	10	20%	12	24%	26	52%	2	4%	3,4
3	X _{1.3}	2	4%	4	8%	18	36%	24	48%	2	4%	3,4
4	X _{1.4}	1	2%	4	8%	14	28%	27	54%	4	8%	3,58
5	X _{1.5}	8	16%	7	14%	12	24%	16	32%	7	14%	3,14
6	X _{1.6}	3	6%	12	24%	20	40%	12	24%	3	6%	3
7	X _{1.7}	2	4%	9	18%	12	24%	21	42%	6	12%	3,4
												3,27

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

- X_{1.1} = Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup
- X_{1.2} = Sesuai dengan UMR
- X_{1.3} = Upah diberikan secara adil
- X_{1.4} = Upah dapat menambah semangat kerja
- X_{1.5} = Bonus diberikan kepada karyawan yang berprestasi
- X_{1.6} = Bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja
- X_{1.7} = Bonus dapat meningkatkan semangat kerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi langsung (X_1) pada item gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup (X_{1.1}) jawaban yang paling sering muncul adalah ragu-ragu sebanyak 20 responden (40%). Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan belum tentu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada item sesuai dengan UMR (X_{1.2}) sebanyak 26 responden (56%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan telah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) kota Malang, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada item upah diberikan secara adil ($X_{1.3}$) sebanyak 24 responden (48%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan upah secara adil kepada karyawannya sehingga tidak ada rasa kecemburuan antar karyawan. Dengan memberikan upah secara adil terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada item upah dapat menambah semangat kerja ($X_{1.4}$) sebanyak 27 responden (54%) menyatakan sangat setuju. Artinya, upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Pada item bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi ($X_{1.5}$) sebanyak 16 responden (32%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada item bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja ($X_{1.6}$) sebanyak 20 responden (40%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa bonus yang diterima karyawan belum tentu sepadan dengan usaha/prestasi kerjanya.

Pada item bonus dapat meningkatkan semangat kerja ($X_{1.7}$) sebanyak 21 responden (42%) menyatakan setuju. Karyawan yang menerima bonus dari perusahaan dapat membuat semangat kerja karyawan lebih tinggi.

b. Distribusi frekuensi variabel kompensasi tidak langsung (X_2)

Dalam variabel kompensasi tidak langsung terdapat delapan (8) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{2.1}	5	10%	12	24%	15	30%	14	28%	4	8%	3
2	X _{2.2}	8	16%	17	34%	15	30%	9	18%	1	2%	2,56
3	X _{2.3}	5	10%	15	30%	13	26%	14	28%	3	6%	2,66
4	X _{2.4}	2	4%	8	16%	3	6%	32	64%	5	10%	3,6
5	X _{2.5}	8	16%	11	22%	5	10%	23	46%	3	6%	3,04
6	X _{2.6}	2	4%	9	18%	19	38%	14	28%	6	12%	3,26
7	X _{2.7}	-	-	1	2%	10	20%	28	56%	11	22%	3,98
8	X _{2.8}	-	-	-	-	10	20%	25	50%	15	30%	4,1
											3,275	

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

- X_{2.1} = Kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan
- X_{2.2} = Jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan
- X_{2.3} = Asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja
- X_{2.4} = Fasilitas yang diberikan sudah memadai
- X_{2.5} = Mendapatkan fasilitas seragam
- X_{2.6} = Tunjangan yang diberikan adil dan layak
- X_{2.7} = Kepuasan memperoleh tunjangan hari raya
- X_{2.8} = Tunjangan yang diberikan memberikan semangat kerja

:

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) pada item kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan ($X_{2.1}$) menunjukkan bahwa jawaban yang sering muncul adalah ragu-ragu, sebanyak 15 reponden (30%). Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan belum membuat para karyawan merasa puas dan aman. Dikhawatirkan ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Pada item jaminan kecelakaan kerja susah sesuai dengan resiko pekerjaan ($X_{2.2}$) sebanyak 17 responden (34%) menyatakan tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan masih belum menerima jaminan kecelakaan sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka kerjakan. Ini dapat membuat karyawan semangat kerjanya berkurang.

Pada item asuransi kesehatan yang diberikan dapat memacu semangat kerja ($X_{2.3}$) sebanyak 15 responden (30%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini membuktikan bahwa asuransi kesehatan yang diterima karyawan tidak dapat menambah

semangat kerja karyawan. Pada item fasilitas yang diberikan sudah memadai ($X_{2.4}$) sebanyak 32 responden (64%) menyatakan setuju. Hal ini membuktikan bahwa fasilitas-fasilitas kantor yang dapat menunjang pekerjaan karyawan telah tersedia dengan baik.

Pada item mendapatkan fasilitas seragam ($X_{2.5}$) sebanyak 23 responden (46%) menyatakan setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan mendapatkan fasilitas seragam untuk digunakan sehari-hari dalam bekerja. Diharapkan dengan didapatkannya fasilitas seragam oleh perusahaan, karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Pada item tunjangan yang diberikan adil dan layak ($X_{2.6}$) sebanyak 19 responden (38%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum diberikan secara adil dan layak, sehingga ada semacam kesenjangan antar karyawan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Pada item kepuasan memperoleh tunjangan hari raya ($X_{2.7}$) sebanyak 28 responden (56%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan besarnya tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Pada item tunjangan yang diberikan memberikan semangat kerja ($X_{2.8}$) sebanyak 25 responden (50%) menyatakan setuju. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

c. Distribusi frekuensi variabel semangat kerja (Y)

Dalam variabel kompensasi tidak langsung terdapat enam belas (16) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y _{1.1}	-	-	3	6%	10	20%	29	58%	8	16%	3,84
2	Y _{1.2}	7	14%	29	58%	3	6%	10	20%	1	2%	2,38
3	Y _{1.3}	8	16%	26	52%	6	12%	8	16%	2	4%	2,4
4	Y _{1.4}	14	28%	28	56%	4	8%	2	4%	2	4%	2
5	Y _{1.5}	-	-	2	4%	2	4%	33	66%	13	26%	4,14
6	Y _{1.6}	-	-	3	6%	5	10%	34	68%	8	16%	3,94
7	Y _{1.7}	-	-	2	4%	4	8%	32	64%	12	24%	4,08
8	Y _{1.8}	-	-	-	-	2	4%	37	74%	11	22%	4,18
9	Y _{1.9}	-	-	2	4%	1	2%	35	70%	12	24%	4,14
10	Y _{1.10}	-	-	3	6%	11	22%	31	62%	5	10%	3,76
11	Y _{1.11}	-	-	3	6%	8	16%	35	70%	4	8%	3,8
12	Y _{1.12}	-	-	2	4%	7	14%	36	72%	5	10%	3,88
13	Y _{1.13}	2	4%	-	-	-	-	35	70%	13	26%	4,14
14	Y _{1.14}	-	-	2	4%	2	4%	31	62%	15	30%	4,18
15	Y _{1.15}	-	-	3	6%	2	4%	31	62%	14	28%	4,12
16	Y _{1.16}	-	-	1	2%	3	6%	30	60%	16	32%	4,22
												3,7

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

- Y_{1.1} = Tingkat kehadiran karyawan setiap bulan
- Y_{1.2} = Ketidakhadiran karyawan karena sakit
- Y_{1.3} = Ketidakhadiran karyawan karena ijin
- Y_{1.4} = Ketidakhadiran karyawan karena alpha/tanpa alasan
- Y_{1.5} = Kepatuhan pada tata tertib atau peraturan yang berlaku
- Y_{1.6} = Disiplin dalam berpakaian
- Y_{1.7} = Disiplin dalam jam kerja
- Y_{1.8} = Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- Y_{1.9} = Bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan
- Y_{1.10} = Merasa gembira ketika mendapat tugas
- Y_{1.11} = Merasa gembira dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- Y_{1.12} = Bekerja tanpa ada perasaan tertekan
- Y_{1.13} = Kesediaan karyawan untuk saling memberi informasi
- Y_{1.14} = Kesediaan karyawan untuk saling membantu
- Y_{1.15} = Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja ataupun atasan
- Y_{1.16} = Kesediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas

Hasil penelitian menunjukkan variabel semangat kerja (Y) pada item tingkat kehadiran karyawan setiap bulan (Y_{1.1}) menunjukkan bahwa jawaban yang sering muncul adalah setuju, sebanyak 29 responden (58%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu hadir dalam sebulan selama masa aktif kerja satu bulan dan menunjukkan bahwa karyawan bersemangat dalam bekerja. Pada item ketidakhadiran karyawan karena sakit (Y_{1.2}) sebanyak 29 responden (58%)

menyatakan tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan karena alasan sakit rendah.

Pada item ketidakhadiran karyawan karena ijin ($Y_{1.3}$) sebanyak 26 responden (52%) menyatakan tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan karena ijin rendah. Pada item ketidakhadiran karyawan karena alpha/tanpa alasan ($Y_{1.4}$) sebanyak 28 responden (56%) menyatakan tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan karena alpha/tanpa alasan rendah. Pada item kepatuhan pada tata tertib atau aturan yang berlaku ($Y_{1.5}$) sebanyak 33 responden (66%) menyatakan setuju. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib atau aturan yang berlaku tinggi, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pada item disiplin dalam berpakaian ($Y_{1.6}$) sebanyak 34 responden (68%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berpenampilan bersih dan rapi, disiplin, sesuai dengan aturan yang berlaku. Pada item disiplin dalam jam kerja ($Y_{1.7}$) sebanyak 32 responden (64%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan disiplin dalam jam kerja, masuk dan pulang kerja tepat waktu. Pada item kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ($Y_{1.8}$) sebanyak 37 responden (74%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja.

Pada item bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan ($Y_{1.9}$) sebanyak 35 responden (70%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja telah mengikuti prosedur yang telah ada yang ditentukan

oleh perusahaan. Pada item merasa gembira ketika mendapat tugas (Y_{1.10}) sebanyak 31 responden (62%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan menerima tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan gembira dan dapat melaksanakannya dengan penuh semangat. Pada item merasa gembira dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Y_{1.11}) sebanyak 35 responden (70%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan tugasnya dengan gembira dan bersemangat.

Pada item bekerja tanpa ada perasaan tertekan (Y_{1.12}) sebanyak 36 responden (72%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja tidak ada perasaan tertekan dan menjalankannya dengan senang hati serta penuh semangat. Pada item kesediaan karyawan untuk saling memberi informasi (Y_{1.13}) sebanyak 35 responden (70%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan saling bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya dan saling berbagi informasi kepada karyawan yang lain. Pada item kesediaan karyawan untuk saling membantu (Y_{1.14}) sebanyak 31 responden (62%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu saling membantu satu sama lain dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang lain.

Pada item kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan ataupun atasan (Y_{1.15}) sebanyak 31 responden (62%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak membedakan antara rekan kerja ataupun atasan dan mau untuk bekerja sama serta saling membantu. Sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Pada item kesediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas (Y_{1.16}) sebanyak 30 responden (60%) menyatakan

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat saling membantu mengingatkan tugas satu sama lain, agar tercapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows Release* didapat model regresi seperti pada Tabel 12.

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B Unstandardized	Beta Standardized	t _{hitung}	Sig
Konstanta	42,677	-	9,877	0,000
X ₁	0,042	0,032	0,181	0,857
X ₂	0,600	0,496	2,829	0,007
R	= 0,518			
R ² Square	= 0,269			
R ² adjusted	= 0,238			
F _{hitung}	= 8,635			
F _{tabel} (F _{2,47,0,05})	= 3,195			
Sig F	= 0,001			
α	= 0,05			
t _{tabel} (47,0,05)	= 2,012			

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel 12, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.001 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0.001 < 0.05$, artinya bahwa secara bersama-

sama variabel semangat kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,857 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t > signifikansi α yaitu $0,857 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel kompensasi tidak langsung (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.007 sedangkan signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi α yaitu $0.007 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai *R square* sebesar 0.269 atau 26,9% nilai tersebut berarti kontribusi variabel kompensasi langsung (X_1), kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 26,9% sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari dua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 42,677 + 0,042 X_1 + 0,600 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka:

1. Konstanta sebesar 42,677 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diasumsikan 0 maka besar Y adalah 42,677 yang artinya tanpa adanya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, maka besarnya semangat kerja karyawan adalah 42,677.
2. Koefisien slope variabel kompensasi langsung (X_1) sebesar 0.042 menunjukkan jika kompensasi langsung (X_1) mengalami peningkatan satu satuan dan variabel lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0.2226 satuan. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, apabila terjadi peningkatan pada kompensasi langsung (X_1) maka semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada kompensasi langsung (X_1) maka semangat kerja karyawan (Y) akan menurun.
3. Koefisien slope variabel kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 0.600 menunjukkan bahwa jika kompensasi tidak langsung (X_2) bertambah satu satuan dan variabel lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0.600 satuan. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, apabila terjadi peningkatan pada kompensasi tidak langsung (X_2) maka semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada kompensasi tidak langsung (X_2) maka semangat kerja karyawan (Y) akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2)

mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan semangat kerja karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows Release*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0.05$ (5%) sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

- a. Nilai *signifikansi F* < *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika *signifikansi F* > *Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 12 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) hasil penelitian sebesar 0.001

sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05 sehingga signifikansi (Sig) $0.001 < 0.05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows Release*. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0.05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

- a. Nilai *signifikansi t* $<$ *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika *signifikansi t* $>$ *Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 12 dengan hasil sebagai berikut:

a. Variable kompensasi langsung (X_1)

Variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0.857 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka sehingga $\text{sig } t > \text{sig } \alpha$ ($0.857 > 0.05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

b. Variable kompensasi tidak langsung (X_2)

Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai signifikansi 0.007 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0.007 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel kompensasi langsung (X_1) di CV. Sejahtera Malang secara keseluruhan sudah cukup. Variabel kompensasi langsung (X_1) di CV. Sejahtera Malang dengan perolehan nilai *mean* sebesar 3.27 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Berdasarkan tabel 9 melalui distribusi frekuensi variabel kompensasi langsung (X_1), pada item gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup ($X_{1.1}$) yang memiliki nilai *mean* sebesar 66%, artinya jumlah gaji yang diterima karyawan belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.

Gaji yang sesuai dengan UMR ($X_{1.2}$) yang memiliki nilai *mean* sebesar 64%, artinya gaji yang diterima oleh sebagian karyawan masih belum sesuai dengan standar UMR Kota Malang, sehingga semangat kerja karyawan berkurang. Upah diberikan secara adil ($X_{1.3}$) memiliki nilai *mean* 48%, artinya pemberian upah kepada karyawan oleh perusahaan masih belum adil sehingga kurang memberikan semangat karyawan dalam bekerja.

Sedangkan pada item upah dapat menambah semangat kerja ($X_{1.4}$) memiliki nilai *mean* 38%, artinya upah yang diberikan kepada karyawan kurang memberikan semangat sehingga terjadi penurunan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan yang berprestasi ($X_{1.5}$) memiliki *mean* 54%, artinya perusahaan hanya sesekali memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi sehingga menurunkan semangat kerja karyawan. Pada item bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja ($X_{1.6}$) memiliki *mean* sebesar 70%, artinya perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan masih belum sesuai dengan prestasi kerja karyawan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Bonus dapat meningkatkan semangat kerja ($X_{1.7}$) memiliki *mean* 46%, artinya bonus yang diberikan perusahaan masih belum bisa meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil perolehan tersebut, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan ketujuh item tersebut. Diantara kelemahan-kelamahan item tersebut, yang paling perlu diperhatikan perusahaan yang dalam hal pemberian kompensasi langsung yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup, gaji yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Malang dan bonus yang diberikan sepadan dengan

usaha/prestasi kerja karena ketiga item tersebut memiliki persentase yang paling besar yaitu masing-masing memiliki persentase 66%, 64% dan 70%.

Kompensasi tidak langsung (X_2) di CV. Sejahtera Malang secara keseluruhan sudah cukup. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,275 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Berdasarkan tabel 9 melalui distribusi frekuensi variabel kompensasi tidak langsung (X_2), pada item kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan ($X_{2.1}$), jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan ($X_{2.2}$), asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja ($X_{2.3}$) dan tunjangan yang diberikan adil dan layak ($X_{2.6}$), memiliki *mean* masing-masing sebesar 64%, 80%, 66% dan 60%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam memberikan kompensasi tidak langsung seperti asuransi (jaminan) dan tunjangan yang diterima oleh karyawan masih belum memberikan rasa aman dan puas terhadap karyawan. Besarnya jumlah jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka laksanakan dan pemberian tunjangan masih belum diberikan secara adil dan layak. Hal ini dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.

Pada item fasilitas yang diberikan sudah memadai ($X_{2.4}$), mendapatkan fasilitas seragam ($X_{2.5}$), kepuasan memperoleh tunjangan hari raya ($X_{2.7}$), tunjangan yang diberikan memberikan semangat kerja ($X_{2.8}$), memiliki *mean* masing-masing sebesar 26%, 48%, 22%, 20%. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan yang berupa fasilitas kantor, tempat ibadah, lapangan parkir dan seragam masih kurang memadai sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Sedangkan dalam kepuasan memperoleh tunjangan hari

raya, masih ada beberapa dari karyawan belum merasakan puas atas tunjangan yang diberikan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Namun bila dikaji lebih jauh masih terdapat beberapa item yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan yaitu item yang memiliki nilai persentase perolehan jawaban responden untuk skor 1 sampai 3 sebesar lebih dari 50%. Item tersebut adalah kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan ($X_{2.1}$), jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan ($X_{2.2}$), asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja ($X_{2.3}$) dan tunjangan yang diberikan adil dan layak ($X_{2.6}$), memiliki *mean* masing-masing sebesar 64%, 80%, 66% dan 60%. Berdasarkan hasil perolehan tersebut, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan item-item tersebut. Apabila perusahaan tidak segera memperbaiki pemberian asuransi (jaminan) dan tunjangan kepada karyawannya maka akan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

Secara keseluruhan variabel semangat kerja (Y) menunjukkan bahwa semangat karyawan dalam bekerja tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,7 dimana skor berada pada daerah positif (kuat). Namun masih terdapat item yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan karena memiliki nilai persentase perolehan jawaban responden untuk skor 1 sampai 3 sebesar lebih dari 20%. Item tersebut adalah merasa gembira ketika mendapat tugas ($Y_{1.10}$) yang memiliki *mean* 28.%, artinya karyawan kurang gembira ketika mendapatkan tugas dari perusahaan.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Variabel kompensasi langsung (X_1) mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0.857 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka sehingga $\text{sig } t > \text{sig } \alpha$ ($0.857 < 0.05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai signifikansi t sebesar 0.007 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0.007 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Besarnya nilai B untuk variabel kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 0,600 artinya setiap peningkatan kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan semangat kerja karyawan (Y) meningkat 0.600 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) hasil penelitian sebesar 0.001 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05 sehingga signifikansi (Sig) $0.001 < 0.05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2)

secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y), sedangkan secara parsial kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberikan kompensasi langsung masih belum sesuai dengan UMR Kota Malang, prestasi kerja dan kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.