

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF BANDA ACEH

Ayi Satria Yudha¹, Nasri Zarman², Banta Karollah³ Sukma Erisnia⁴

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
ayisatria@stiesabang.ac.id
nasri@stiesabang.ac.id

Abstract

Compensation and work experience are things that need to be done to increase employee morale in achieving organizational goals. This study aims to determine the effect of compensation and work experience on employee morale at PT. Dipo International Pahala Otomotif Banda Aceh. This research uses quantitative methods . The sample size in this study amounted to 47 people with a total sampling technique of sampling. Data collection techniques were carried out by observation and interviews. Data analysis was performed using linear regression. The results showed that the provision of compensation and work experience had a significant effect on work morale were 0.448. The results of the regression coefficient of 0.478 for compensation and work experience of 0.283. Meanwhile, for hypothesis testing (t count > t table), the results of the t test in this study were compensation (6.855 > 2.015) with a significance of 0.000 and work experience (9.151 > 2.015) with a significance of 0.003.

Keywords: Compensation, Experience and Work Spirit

Abstrak

Kompensasi dan pengalaman kerja merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Ukuran sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan wawancara. Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan persamaan korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,448. Hasil koefisien regresi sebesar 0,478 untuk kompensasi dan pengalaman kerja sebesar 0,283. Sedangkan untuk pengujian hipotesis (t hitung > t tabel) maka hasil uji t pada penelitian ini kompensasi sebesar (6,855 > 2,015) dengan signifikan 0,000 dan pengalaman kerja (9,151 > 2,015) dengan signifikan 0,003.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengalaman dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Keterkaitan kompensasi dengan semangat kerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Selanjutnya yaitu faktor pengalaman kerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, maka akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan (Yuningsih, 2014:91).

Semangat kerja harus lebih diperhatikan, karena dengan kurangnya semangat kerja maka para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun. Untuk menerapkan semangat kerja yang baik perlu adanya kompensasi atau upah yang layak dari perusahaan serta pengalaman kerja, Jadi dengan adanya kompensasi dan pengalaman kerja yang baik diharapkan akan meningkatkan semangat kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedoman pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh sebanyak 47 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel (Arikunto: 2014:120). Dimana seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh.

Analisis juga dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical packag for social science*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen
 Hasil Uji Validitas

Tabel 2.
 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel 5 % (N=47)	Keterangan
1	Semangat Kerja Karyawan (Y)	A1	0,815	0,288	Valid
		A2	0,815	0,288	Valid
		A3	0,804	0,288	Valid
		A4	0,898	0,288	Valid
		A5	0,934	0,288	Valid
2	Kompensasi (X1)	B1	0,881	0,288	Valid
		B2	0,816	0,288	Valid
		B3	0,770	0,288	Valid
		B4	0,844	0,288	Valid
		B5	0,826	0,288	Valid
3	Pengalaman Kerja (X2)	C1	0,828	0,288	Valid
		C2	0,894	0,288	Valid
		C3	0,887	0,288	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan hasil bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,288 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

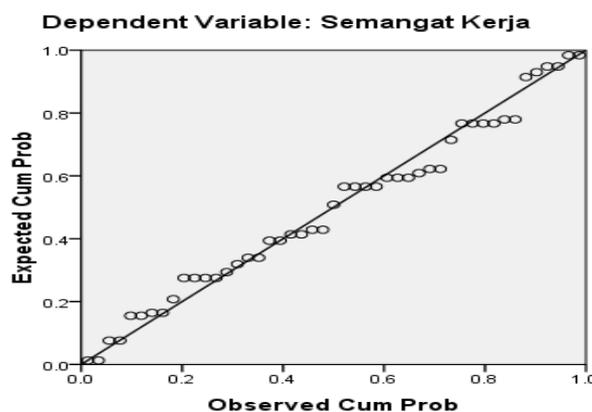
Tabel 3.
 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	Keterangan
1	Semangat Kerja (Y)	5	0,829	Handal
2	Kompensasi (X1)	5	0,818	Handal
3	Pengalaman Kerja (X2)	3	0,826	Handal

Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian telah memenuhi syarat kehandalan. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik
 Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil pengujian normalitas menunjukkan hasil bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

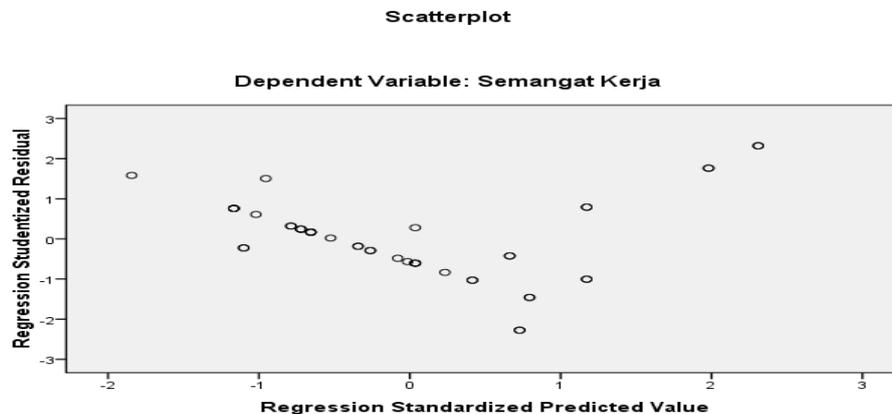
Tabel 4.
 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,412	1,404	Non Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0.512	1,614	Non Multikolinieritas

Hasil penelitian dengan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi dan pengalaman kerja mempunyai nilai *Tolerance* adalah sebesar 0,412 sampai 0,512

atau $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebesar 1,404 sampai 1,614 atau < 10 . Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Pengujian Heteroskedastisitas



Hasil penelitian memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi dari penelitian ini, adalah:

Tabel 5.

Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja					
Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,237	1.285	16,914	2,015	0,000
Pemberian Kompensasi	0,478	0,070	6,855	2,015	0.000
Pengalaman Kerja	0,283	0,072	9,151	2,015	0,003
Koefisien Korelasi (R) = 0, 448		a. Prediktor : (constant), Pemberian			
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,460		Kompensasi dan Pengalaman Kerja			
Adjusted (R ²) = 0,440		b. Dependen Variabel : Semangat Kerja			
F _{hitung} = 6, 973		Karyawan PT. Dipo Internasional			
F _{tabel} = 2,015		Pahala Otomotif			
Sig. F = 0,001					

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diperoleh suatu persamaan linier yaitu: $Y = 0,237 + 0,478X_1 + 0,283X_2 + e$

Besarnya pengaruh atau kontribusi variabel-variabel pemberian kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinas adjust (R²) = 0,440. Nilai tersebut berarti sebesar 44% tingkat perubahan atau peningkatan semangat kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂). Artinya yaitu semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh akan dipengaruhi oleh

pemberian kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂). sebesar 44% relatif kuat sementara sisanya yaitu sebesar 56 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkup penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6.
 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
kompensasi	6,855	2,015	0.000
Pengalaman kerja	9,151	2,015	0,003

Berdasarkan pengujian terhadap variabel pemberian kompensasi (X₁). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 (6,885 > 2,015) pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Berdasarkan pengujian terhadap variabel pengalaman kerja (X₂). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,151 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 (9,151 > 2,015) pada taraf signifikansi sebesar 0,003. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Hasil uji F bahwa nilai signifikansi F sig sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (Fsig 0,001 < α 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7.
 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.245	2	36.622	6.973	.001 ^a
	Residual	57.606	44	1.309		
	Total	130.851	46			

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hasil uji secara simultan didterhadap variabel pemberian kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) apatkan hasil bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikansi terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh dengan nilai signifikansi F sig sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (Fsig 0,001 < α 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak.

KESIMPULAN

Pemberian kompensasi dan lama kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh .

SARAN

Diharapkan pada pimpinan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh untuk meningkatkan pemberian kompensasi karyawannya dengan memberikan insentif atau reward bagi karyawan berprestasi sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan diklat atau pelatihan karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta
- Pengabean, Mutiara. (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi. (2012). “*Manajemen SDM*”. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yuningsih. 2014. *Akuntansi Biaya*. Malang: UMM Press.