

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
Laki-laki	27	79,41
Perempuan	7	20,59
Jumlah	34	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 27 orang atau (79,41%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 7 orang atau (20,59%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Usia	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
22-35	17	50
26-45	8	23,53
46-55	9	26,47
Jumlah	34	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia 22-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 17 orang atau (50%), usia 26-45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 8 orang atau (23,53%) dan usia 46-55

tahun sebanyak 9 orang atau (26,47%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia 22-35 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Usia	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
SMA/SMK sederajat	1	2,94
Diploma III	6	17,65
Strata Satu	27	79,41
Jumlah	34	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat memiliki frekuensi sebanyak 1 orang atau (2,94%), pendidikan terakhir Diploma III memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau (7,65%) dan pendidikan terakhir Strata Satu sebanyak 27 orang atau (79,41%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Starata Satu.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mempunyai sikap yang baik	7	20,6	27	79,4	0	0	0	0	0	0
2	Karyawan selalu berupaya untuk dapat melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan	20	58,8	14	41,2	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Karyawan selalu berinovasi untuk melakukan sesuatu di masa mendatang	9	26,5	25	73,5	0	0	0	0	0	0
4	Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas	9	26,5	25	73,5	0	0	0	0	0	0
5	Pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bidang pekerjaannya sangat baik	2	5,9	25	73,5	0	0	0	0	0	0
6	Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik	2	5,9	32	94,1	0	0	0	0	0	0
7	Karyawan mempunyai kemampuan fisik yang baik	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0
8	Karyawan mempunyai kemampuan mental yang baik	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0
9	Penempatan karyawan disesuaikan dengan kemampuannya yang dimilikinya	3	8,8	31	91,2	0	0	0	0	0	0
10	Karyawan mempunyai motif yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan	2	5,9	32	94,1	0	0	0	0	0	0
11	Karyawan selalu konsisten untuk mencapai tujuan perusahaan	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0
12	Tindakan yang dilakukan karyawan selalu bertujuan untuk kebaikan perusahaan	4	11,8	30	88,2	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Kompetensi (X1) pada tabel 4.4 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir

pertanyaan Ke-2 yang menyatakan bahwa “Karyawan selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa “Pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bidang pekerjaannya sangat baik”, pertanyaan ke-6 yang menyatakan bahwa “Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik, pertanyaan ke-10 yang menyatakan bahwa “Karyawan mempunyai motif yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan”.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan gaji pokok kepada semua karyawan	9	26,5	25	73,5	0	0	0	0	0	0
2	Perusahaan selalu memberikan gaji pokok tepat waktu	6	17,6	28	82,4	0	0	0	0	0	0
3	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan	20	58,8	14	41,2	0	0	0	0	0	0
4	Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan	14	41,2	20	58,8	0	0	0	0	0	0
5	Pembagian insentif dilakukan secara adil	4	11,8	30	88,2	0	0	0	0	0	0
6	Insentif diberikan sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan perusahaan	3	8,8	31	91,2	0	0	0	0	0	0
7	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang dapat mencapai target	9	26,5	25	73,5	0	0	0	0	0	0
8	Pembagian bonus dilakukan secara adil	21	61,8	13	38,2	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Bonus yang diberikan sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan perusahaan	4	11,8	30	88,2	0	0	0	0	0	0
10	Perusahaan memberikan santunan kepada karyawan yang sedang sakit	21	61,8	13	38,2	0	0	0	0	0	0
11	Perusahaan menjamin seluruh biaya pengobatan karyawan yang sedang sakit	9	26,5	25	73,5	0	0	0	0	0	0
12	Perusahaan telah memberikan semua hak karyawan yang sedang sakit sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan	20	58,8	14	41,2	0	0	0	0	0	0
13	Perusahaan memberikan asuransi jiwa kepada semua karyawan	3	8,8	31	91,2	0	0	0	0	0	0
14	Perusahaan membantu karyawan untuk menyetorkan premi asuransi	21	61,8	13	38,2	0	0	0	0	0	0
15	Perusahaan membantu karyawan saat melakukan klaim asuransi	6	17,6	28	82,4	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Kompensasi (X₂) pada tabel 4.5 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-8 yang menyatakan bahwa “Pembagian bonus yang adil”, butir pertanyaan ke-10 yang menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan santunan kepada karyawan yang sedang sakit” dan butir pertanyaan ke-14 yang menyatakan bahwa “Perusahaan membantu karyawan untuk menyetorkan premi asuransi” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yang menyatakan bahwa “Insentif diberikan sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan perusahaan”

dan butir pertanyaan ke-13 yang menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan asuransi jiwa kepada semua karyawan”.

c. Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan tidak pernah absen terkecuali sedang sakit	17	50	17	50	0	0	0	0	0	0
2	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja seoptimal mungkin	11	32,4	23	67,6	0	0	0	0	0	0
3	Karyawan selalu menyelesaikan semua tugas tepat waktu	11	32,4	23	67,6	0	0	0	0	0	0
4	Karyawan dapat bekerjasama dengan baik	8	23,5	26	76,5	0	0	0	0	0	0
5	Setiap permasalahan yang terjadi selalu dimusyawarkan untuk mencari solusi terbaik	11	32,4	23	67,6	0	0	0	0	0	0
6	Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	17	50	17	50	0	0	0	0	0	0
7	Karyawan merasa senang dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya	8	23,5	26	76,5	0	0	0	0	0	0
8	Karyawan merasa puas dengan semua kebijakan yang diterapkan perusahaan	17	50	17	50	0	0	0	0	0	0
9	Karyawan merasa puas dengan hubungan kekeluargaan yang terjalin dalam perusahaan	11	32,4	23	67,6	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Semangat Kerja (Y) pada tabel 4.6 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir

pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa “Karyawan tidak pernah absen terkecuali sedang sakit”, butir pertanyaan ke-6 yang menyatakan bahwa “Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” dan butir pertanyaan ke-8 yang menyatakan bahwa “Karyawan merasa puas dengan semua kebijakan yang diterapkan perusahaan” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-4 yang menyatakan bahwa “Karyawan dapat bekerjasama dengan baik” dan butir pertanyaan ke-7 yang menyatakan bahwa “Karyawan merasa senang dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Ke-1	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-2	0,626	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-3	0,691	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-4	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-5	0,862	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-6	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-7	0,626	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-8	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-9	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-10	0,862	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-11	0,862	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-12	0,904	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kompetensi didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Ke-1	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-2	0,668	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-3	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-4	0,708	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-5	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-6	0,708	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-7	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-8	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-9	0,668	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-10	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-11	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-12	0,618	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-13	0,708	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-14	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-15	0,708	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kompensasi didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Ke-1	0,784	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-2	0,821	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-3	0,821	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-4	0,903	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-5	0,664	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-6	0,903	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-7	0,821	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-8	0,903	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-9	0,782	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel semangat kerja didapatkan nilai

r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel semangat kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Kondisi	Keterangan
Kompetensi	0,780	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi	0,770	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Semangat Kerja	0,788	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa untuk semua variabel yang digunakan mendapatkan nilai *cronbach alpa* diantara 0,6000 – 0,7999 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan semangat kerja mempunyai tingkat reliabel yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Kompetensi	0,865	Linear
Kompensasi	0,163	Linear

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompetensi dan kompensasi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kompetensi	2,742	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	2,742	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF variabel kompetensi dan kompensasi lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa kompetensi dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Data

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,935	2,186		-2,257	0,031
1 Kompetensi	0,557	0,065	0,665	8,592	0,000
Kompensasi	0,243	0,054	0,348	4,489	0,000

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,935 + 0,557 X_1 + 0,243 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar -4,935. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak kompetensi dan kompensasi maka nilai semangat kerja sebesar -4,935.
2. Nilai koefisien variabel kompetensi adalah sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka semangat kerja juga akan naik sebesar 0,557.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi naik sebesar satu satuan maka semangat kerja juga akan naik sebesar 0,243.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

H_a : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji t Variabel Kompetensi

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
<i>(Constant)</i>	-4,935	2,186		-2,257 0,031
Kompetensi	0,557	0,065	0,665	8,592 0,000

a. *Dependent Variable*: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis pertama diterima.

4.5.2 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji t Variabel Kompensasi

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i> <i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	-4,935	2,186		-2,257	0,031
Kompensasi	0,243	0,054	0,348	4,489	0,000

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis kedua diterima.

4.5.3 Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Kompetensi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

H_a : Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji F. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji F Variabel Kompetensi dan Kompensasi

<i>Model</i>	<i>ANOVA^a</i>				
	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	244,815	2	122,408	213,153	0,000 ^b
<i>Residual</i>	17,802	31	0,574		
<i>Total</i>	262,618	33			

a. *Dependent Variable*: Semangat Kerja (Y)

b. *Predictors*: (Constant), Kompensasi (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis ketiga diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis regresi linear

berganda menyatakan bahwa arah pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja adalah positif maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa respon tertinggi adalah karyawan selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan yang berarti bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung mempunyai kompetensi yang baik khususnya terkait dengan konsep diri yang selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Konsep diri yang baik ini yang dapat mengakibatkan semangat kerja menjadi tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang (2012), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja.

4.6.2 Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja adalah positif maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa respon tertinggi adalah pembagian bonus yang adil, perusahaan memberikan santunan kepada karyawan yang sedang sakit dan perusahaan membantu karyawan untuk menyetorkan premi asuransi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan

seperti memberikan bonus secara adil, memberikan santunan kepada karyawan yang sedang sakit dan menjamin premi asuransi karyawan. Kompensasi yang baik inilah yang menyebabkan karyawan mempunyai semangat yang tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aska dan Martono (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danti, Hakam dan Mukzam (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

4.6.3 Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa arah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap semangat kerja adalah positif maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki dan kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa respon tertinggi adalah karyawan tidak pernah absen terkecuali sedang sakit, karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan merasa puas dengan semua kebijakan yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan telah mempunyai semangat kerja yang baik karena selalu masuk kerja, dapat bekerjasama dengan baik dan tingkat kepuasan karyawan terhadap semua kebijakan yang diterapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang (2012) dan Manalu (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Aska dan Martono (2015), Danti, Hakam dan Mukzam (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.