



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN SURVIYOR PADA PT COCA – COLA AMATIL
INDONESIA DISTRIBUTOR JEMBER**

*The effect of Compensation on Employee Morale Of Surviyor Part at PT
Coca – Cola Amatil Indonesia Distribution Jember*

SKRIPSI

Oleh

Selvi Anatantia

NIM 120910202076

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN SURVIYOR PADA PT COCA – COLA AMATIL
INDONESIA DISTRIBUTOR JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

Selvi Anatantia

NIM 120910202076

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASIBISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, terimakasih atas cinta kasih yang tiada batas.
2. Tunangan saya Agung Kurniawan yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam hidup saya.
3. Teman – teman seperjuangan yang membantu proses penyelesaian skripsi ini.
4. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



MOTO

Sistem kompensasi yang efektif membutuhkan suatu keseimbangan antara gaji dan tunjangan



Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama: Selvi Anatantia

NIM : 120910202076

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor Pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember”** adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 18 September 2017

Yang menyatakan,

Selvi Anatantia

NIM 120910202076

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN SURVIYOR PADA PT COCA – COLA AMATIL
INDONESIA DISTRIBUTORJEMBER**

Oleh :

Selvi Anatantia
NIM 120910202076

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si.

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahjuni, M.Si.

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor Pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember; Selvi Anatantia, 120910202076; 2017; 90 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Semangat kerja adalah “sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan atau usaha-usaha kelompok kerjanya”.

Kompensasi merupakan balas jasa atas hasil kerja karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh dalam meningkatkan dan membentuk semangat kerja karyawan sehingga mereka bekerja dengan baik. Kompensasi pada dasarnya terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung ini meliputi gaji atau upah, insentif maupun bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi jaminan kesehatan dan THR. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember adalah terdapat indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan.

Tipe penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau positivistik. Menurut Sugiyono (2010:15), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka dan data kualitatif yang diangkakan.

Hasil penelitian ini adalah uji instrument dinyatakan valid dan reliabel. Mayoritas responden adalah laki – laki, berpendidikan SLTA, dan lama bekerja

sekitar 1-5 tahun. Dari perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut.

$$Y=11,669+0,393X_1+0,688X_2$$

- a. Konstanta sebesar 11,669 menunjukkan apabila tidak ada faktor kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2), maka nilai Y atau semangat kerja karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember bagian surviyor adalah sebesar 11,669. Hal ini berarti bahwa ketika suatu perusahaan tidak memperhatikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung maka tingkat semangat kerja adalah sebesar 11,669.
- b. Koefisien regresi linier variabel kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa kompensasi langsung mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya tingkat semangat kerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi langsung maka tingkat semangat kerja juga akan semakin besar. Artinya bahwa setiap kenaikan kompensasi langsung, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,393.
- c. Koefisien regresi linier variabel kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 0,688 menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya tingkat semangat kerja karyawan. Artinya bahwa setiap kenaikan kompensasi tidak langsung, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,688.

Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,603 yang artinya sumbangan pengaruh variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember bagian surviyor adalah sebesar 60,3% dipengaruhi oleh variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor Pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, MM., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Dra. Sri Wahjuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Bapak Budi Darmawan, selaku pimpinan dari PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember yang telah memberikan ijin untuk penelitian;
7. Bapak Wahyudi, selaku *Supervisor* PT. Coca – Cola Distributor Indonesia di Jember yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
8. Teman-teman Administrasi Bisnis 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 18 September 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTO.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI.....	vi
RINGKASAN.....	vii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Semangat Kerja.....	14
2.2.1 Definisi Semangat Kerja.....	14
2.2.2 Aspek – aspek Semangat Kerja.....	15
2.2.3 Faktor – faktor yang dapat menurunkan Semangat Kerja..	15

2.2.4 Indikator Semangat Kerja.....	16
2.2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja.....	16
2.3 Kompensasi.....	17
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	17
2.3.2 Jenis – jenis Kompensasi.....	18
2.3.3 Tujuan Kompensasi.....	19
2.3.4 Pemberian Kompensasi.....	20
2.3.5 Metode Pemberian Kompensasi.....	21
2.3.6 Indikator Kompensasi.....	21
2.4 Hubungan antar Variabel.....	22
2.4.1 Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	22
2.4.2 Kompensasi Tidak Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	22
2.5 Kerangka Konseptual.....	24
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Tahap Persiapan.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.4 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	28
3.5 Definisi Operasional.....	30
3.6.1 Semangat Kerja (Variabel Independen).....	30
3.6.2 Kompensasi (Variabel Dependen).....	30
3.6 Tahap Pengumpulan Data.....	33
3.6.1 Wawancara.....	33
3.6.2 Kuesioner.....	33

3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1 Uji Validitas Data.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas Data.....	35
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.1 Uji Normalitas.....	36
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.8.3 Uji Multikoneritas.....	37
3.9 Teknik Analisis Data.....	38
3.9.1 Analisis Regresi Berganda.....	38
3.9.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	38
3.9.3 Uji Simultan (Uji f).....	39
3.9.4 Koefisiensi Determinasi.....	40
3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan.....	41
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT Coca – Cola.....	42
4.1.2 Visi dan Misi PT Coca – Cola.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	44
4.1.5 Hari dan Jam Kerja.....	46
4.2 Karakteristik Responden.....	46
4.3 Uji Coba Instrumen.....	49
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas Instumen.....	50
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4.1 Uji Normalitas.....	51
4.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	52
4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	53

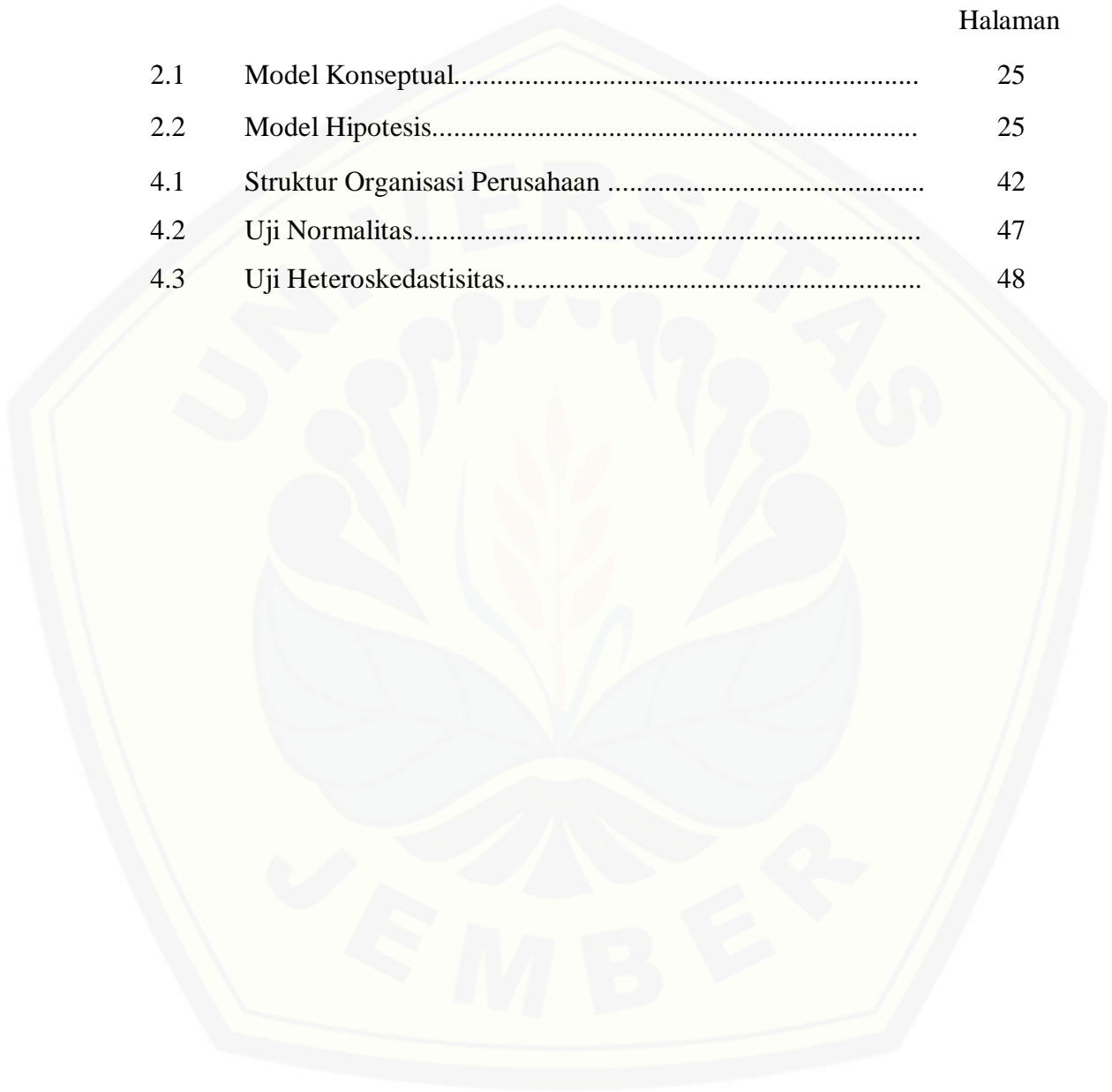
4.5 Teknik Analisis Data.....	54
4.5.1 Regresi Linier Berganda.....	54
4.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	55
4.5.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	57
4.5.4 Koefisiensi Determinasi.....	57
4.6 Pembahasan.....	58
4.6.1 Pengaruh Variabel Kompensasi Langsung Terhadap Semangat Kerja PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.....	58
4.6.2 Pengaruh Variabel Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat KerjaPT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.....	60
4.6.3 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat KerjaPT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.....	61
BAB 5PENUTUP.....	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah karyawan PT Coca – Cola Distributor Indonesia di Jember.....	3
1.2 Bentuk Kompensasi yang diberikan PT Coca – Cola Distributor Indonesia di Jember.....	5
1.3 Rekapitulasi Absensi 32 Karyawan Bagian Surviyor pada PT Coca – Cola Distributor Indonesia di Jember tahun 2015.....	6
1.4 Rekapitulasi Absensi 32 Karyawan Bagian Surviyor pada PT Coca – Cola Distributor Indonesia di Jember.....	7
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	24
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.2 Skor Alternatif Jawaban Instrumen.....	35
4.1 Sifat Pengukuran.....	36
4.2 Karakteristik Umur Responden.....	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Pekerjaan.....	47
4.6 Rekap Uji Validitas.....	47
4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
4.8 Hasil Analisis RegresiLinier Berganda.....	49
4.9 Hasil Uji t.....	50
4.10 Hasil Hasil Uji F.....	51
4.11 Hasil Koefisiensi Determinasi Berganda.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Konseptual.....	25
2.2 Model Hipotesis.....	25
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.2 Uji Normalitas.....	47
4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48





DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A Kuesioner Penelitian.....	59
B Rekapitulasi Jawaban Responden.....	66
C Uji Validitas	68
D Uji Reliabilitas.....	74
E Analisis Data Regresi Linier Berganda.....	76
F Tabel r.....	81
G Tabel t.....	82

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan mempunyai peran penting dalam menciptakan keunggulan perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan perlu diperhatikan.

Pemberian kompensasi yang layak akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan para karyawan, tetapi juga pihak perusahaan. Perusahaan akan merasa puas karena telah memenuhi hak para karyawan sehingga akan terciptanya rasa saling membutuhkan dan menghargai antara kedua pihak. Pemberian kompensasi yang layak bukan hanya dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menimbulkan semangat kerja untuk bekerja lebih tekun, berprestasi dan mempunyai inisiatif.

Kompensasi merupakan balas jasa atas hasil kerja karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh dalam meningkatkan dan membentuk semangat kerja karyawan sehingga mereka bekerja dengan baik. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Mukzam (2014) yang menunjukkan, tanpa adanya kompensasi yang memadai kemungkinan mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan bahkan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaannya tidak mampu terselesaikan. Kompensasi pada dasarnya terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung ini meliputi gaji atau upah, insentif maupun bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi jaminan kesehatan dan THR. Setiap perusahaan dalam menetapkan kebijakan pemberian kompensasi berbeda-beda karena kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu perusahaan terhadap karyawan bukanlah sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Semangat kerja menunjukkan ahlak dan niat kerja karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan. Semangat kerja juga mempunyai dampak terhadap lingkungan kerja, baik yang mempunyai kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap beraneka ragam kegiatan di perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan perkembangan bagi kemajuan perusahaan karena karyawan benar-benar menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktunya secara optimal bagi perusahaan. Hal tersebut dipertegas dengan pendapat dari Hasley (Safitri, 2016), bahwa semangat kerja dapat terlihat dari tingkat absensi, kerja sama karyawan dan tanggung jawab. Berikut data rekapitulasi absensi karyawan bagian surviyor PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

Salah satu upaya yang dilakukan pimpinan dalam mengatasi permasalahan tentang semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi tersebut diharapkan dapat merangsang tegaknya semangat kerja pada karyawan. Singodimedjo (2000:195) menyatakan, besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan. Pemberian kompensasi juga akan menimbulkan kesadaran diri karyawan untuk bekerja yang baik bagi perusahaan. Banyak alasan mengapa seseorang ingin bekerja, ternyata mereka ingin mendapatkan suatu imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting dalam dunia kerja. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu timbul karena karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, sehingga

untuk menghargai jasanya di balas dengan balas jasa yang layak serta setimpal pada mereka (Safitri, 2016).

PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember merupakan perusahaan yang memasarkan dan menjual produk dari Coca-Cola ke seluruh Indonesia, produk – produk tersebut diangkut oleh truk berukuran besar, kemudian didistribusikan ke pedagang-pedagang eceran dengan kendaraan yang lebih kecil. Semua produk yang dijual dan didistribusikan oleh Coca - Cola Amatil Indonesia diproduksi langsung di Indonesia. PT Coca Cola memproduksi beberapa macam produk, diantaranya Coca-Cola, Fanta, Minute Naid Pulpy, Frestea, Powerrack Isotonik, Sprite, Ades, Aquarius, A&W, Schweppes, dan Bigcola, semuanya berasal dari bahan baku pilihan berkualitas tinggi dan diproses melalui beberapa tahap, penyiapan bahan, pencampuran, pencucian, pengisian dan penutupan, pengkodean, pemeriksaan, pengemasan dan pengangkutan. PT Coca–Cola Amatil Indonesia Distributor Jember ini berlokasi di Jln. Gurami No. 77 Sempusari, Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. PT Coca–Cola Amatil Indonesia Distributor Jember memiliki 64 karyawan yang terdiri atas 32 karyawan tetap dan 32 karyawan kontrak (Surviyor).

Berikut jumlah karyawan PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Coca – Cola Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

No.	Daftar Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Tetap	32 karyawan
2	Karyawan Kontrak (Surviyor)	32 karyawan
	Jumlah	64 karyawan

Sumber PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember

Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah karyawan total yang ada pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember. Karyawan tetap terdiri atas General Manager, Kepala Gudang, Administrasi, Supervisor, Kepala HRD, Accounting, Surviyor, Salesman, dan Staff. Tugas dari karyawan tetap itu sendiri lebih pada menangani administrasi dan bertanggung jawab atas operasionalisasi

perusahaan yang mencakup penanganan sumber daya manusia, aset keuangan dan kondisi pekerjaan organisasi. Sedangkan karyawan kontrak adalah di bagian surviyor semua berjenis kelamin laki-laki di bagian lapang.

Surviyor merupakan seseorang yang bertugas melakukan pemeriksaan dan menyurvei suatu lokasi. Surviyor dikontrak selama 2 tahun oleh perusahaan namun pada tahun 2015 surviyor ditugaskan dalam 4 wilayah yaitu Jember, Lumajang, Bondowoso dan Situbondo. Pada tahun 2016 mereka ditugaskan di wilayah Banyuwangi, Pasuruan, Probolinggo dan Malang. Dalam melakukan survey seluruh karyawan diberikan perlengkapan dari perusahaan berupa striker dan tablet yang didalamnya terdapat aplikasi yang sudah disetting oleh perusahaan berisi Nama Outlet, Alamat, Nomer Telpon, RT/RW, Desa, Kecamatan, dan Wilayah. Selain itu, pada aplikasi tersebut sudah terdapat sistem untuk mengupload peta lokasi hal ini untuk mengetahui dan membuktikan bahwa outlet tersebut sudah di survey oleh karyawan surviyor dan akan dikoreksi oleh Supervisor

Tugas dan tanggungjawab karyawan bagian surviyor antara lain :

1. Melakukan kegiatan survey pada outlet-outlet yang telah ditentukan oleh perusahaan sebanyak 30 outlet dalam sehari
2. Bernegosiasi dengan owner yang menjadi target perusahaan
3. Menempelkan striker pada outlet sebagai bentuk bukti bahwa outlet telah disurvei dari pihak perusahaan
4. Mengupload peta lokasi outlet pada tablet yang telah disediakan perusahaan

Tabel 1.2 Bentuk Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung yang diberikan pada karyawan lapang PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

Kompensasi Langsung

Karyawan Surviyor (Karyawan Kontrak)	<ol style="list-style-type: none"> Gaji sesuai UMK Jember yaitu sebesar Rp. 1.763.400.00,- Insentif diberikan apabila karyawan dalam waktu 3 bulan selalu memenuhi target Mendapatkan uang makan dari perusahaan sebesar Rp. 30.000 perhari.
Karyawan Salesman (Karyawan Tetap)	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diberikan selama 1 bulan sekali sesuai UMR Surabaya sebesar 3.200.000,- Insentif diberikan apabila karyawan dalam waktu 3 bulan selalu memenuhi target Mendapatkan uang makan dari perusahaan sebesar Rp. 30.000 perhari. Bonus
Kompensasi Tidak Langsung	
Karyawan Surveyor (Karyawan Kontrak)	<ol style="list-style-type: none"> THR diberikan sebelum hari H pada karyawan Jaminan Asuransi Kesehatan berupa Imcare
Karyawan Salesman (Karyawan Tetap)	<ol style="list-style-type: none"> THR diberikan sebelum hari H pada karyawan Jaminan Asuransi Kesehatan berupa BPJS

Sumber :Supervisor PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember (2016)

Peneliti mengambil perbandingan antara karyawan bagian Surviyor dengan karyawan Salesman karena mereka sama-sama bekerja dibagian lapang, besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan lapang ini sangat berat sehingga diperlukan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tingkat resiko kerja mereka. Perbedaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menjadi permasalahan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja dapat dilihat berdasarkan tingkat absensi, kerja sama, dan tanggung jawab.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi 32 karyawan bagian Surviyor pada PT. Coca–Cola Amatil Indonesia Distributor Jember pada tahun 2015.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Ketidak Hadiran			Ketidakhadiran (%)			Jumlah Ketidak Hadiran (%)	Kehadiran (%)
				S	I	A	S	I	A		
Januari	32	27	864	2	5	4	0.2	0.5	0.4	1.1	98.9
Februari	32	24	768	4	4	6	0.5	0.5	0.8	1.7	98.3

Maret	32	26	832	3	8	5	0.3	0.5	0.7	1.8	98.2
April	32	26	832	5	6	4	0.6	0.7	0.4	1.7	98.3
Mei	32	27	864	0	4	6	0	0.4	0.6	1	99
Juni	32	25	800	3	6	4	0.3	0.7	0.05	1.5	98.5
Juli	32	27	864	3	4	0	0.3	0.4	0	0.7	99.3
Agustus	32	26	832	6	2	3	0.7	0.2	0.3	1.2	98.8
September	32	26	832	5	0	4	0.6	0	0.4	1	99
Oktober	32	27	864	3	3	2	0.3	0.3	0.2	0.8	99.2
November	32	25	800	3	4	5	0.3	0.5	0.6	1.4	98.6
Desember	32	27	864	6	4	2	0.6	0.4	0.2	1.2	98.8
Jumlah							4.7	5.5	4.9	1.69	

Sumber :Supervisor Distributor Coca – Cola Jember (2016)

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi 32 Karyawan bagian Surviyor pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember pada tahun 2016.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Ketidak Hadiran			Ketidakhadiran (%)			Jumlah Ketidak Hadiran (%)	Kehadiran (%)
				S	I	A	S	I	A		
Januari	32	27	864	2	4	7	0.2	0.4	0.8	1.4	98.6
Februari	32	24	768	3	5	8	0.3	0.6	1.0	1.9	98,1

Maret	32	26	832	2	4	10	0.2	0.4	1.2	1.8	98.2
April	32	26	832	2	6	10	0.2	0.7	1.2	2.1	97.9
Mei	32	27	864	5	5	7	0.5	0.5	0.8	1.8	98.2
Juni	32	25	800	5	4	12	0.6	0.5	1.5	2.6	97.4
Juli	32	27	864	5	1	10	0.5	0.1	0.1	0.7	99.3
Agustus	32	26	832	2	5	9	0.2	0.6	1.0	1.8	98.2
September	32	26	832	3	8	9	0.3	0.9	1.0	2.2	97.8
Oktober	32	27	864	5	5	6	0.5	0.5	0.6	1.6	98.4
November	32	25	800	3	6	10	0.3	0.7	1.2	2.2	97.8
Desember	32	27	864	5	4	12	0.5	0.4	1.3	2.2	97.8
Jumlah							4.3	6.3	11.4	2.23	

Sumber : Supervisor Distributor Coca – Cola Indonesia (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami penurunan. Absensi karyawan bagian surviyor mengalami penurunan dimulai pada bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Desember 2016, dapat dilihat pada tahun 2015 jumlah persentase ketidakhadiran mencapai 1.69%, sedangkan pada tahun 2016 mencapai 2.23%.Kaitannya dengan ketidakhadiran ini Winaya dalam Ardana dkk (2012:52) menyatakan bahwa ukuran semangat kerja karyawan sebagai berikut, “Apabila jumlah tingkat absensi mencapai 2-3%, maka hal tersebut merupakan gejala yang sangat buruk”.Jadi tingkat absensi pada perusahaan PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember ini dikatakan sangat buruk, sehingga hal ini berhubungan dengan semangat kerja dari setiap karyawan yang menurun.

Semangat kerja tidak hanya dilihat berdasarkan tingkat absensi, namun juga dengan tanggung jawab dan kerjasama karyawan dalam bekerja, bentuk tanggung jawab dan kerjasama dapat dilihat berdasarkan data pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan. Berikut data pencapaian target karyawan surviyor pada tahun 2015 sampai 2016.

Tabel 1.5 Data pencapaian target karyawan bagian Surviyor PT Coca Cola Amatil Indonesia Distributor Jember tahun 2015.

No.	Wilayah Kerja	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Target Perusahaan	Pencapaian Target
1.	Jember	Januari	27	25.920	24.050
		Februari	24	23.040	23.040
		Maret	26	24.960	24.200
Total				73.920	71.290
2.	Lumajang	April	26	24.960	23.100
		Mei	27	25.920	24.110
		Juni	25	24.000	23.230
Total				74.880	70.440
3.	Bondowoso	Juli	27	25.920	24.610
		Agustus	26	24.960	24.700
		September	26	24.960	23.910
Total				75.840	73.220
4.	Situbondo	Oktober	27	25.920	22.050
		November	25	24.000	23.100
		Desember	27	25.920	24.450
Total				75.840	69.600

Sumber PT Coca- Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

Tabel 1.6 Data pencapaian target karyawan bagian Surviyor PT. Coca Cola Amatil Indonesia Distributor Jember pada tahun 2016.

No.	Wilayah Kerja	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Target Perusahaan	Pencapaian Target
1.	Banyuwangi	Januari	27	25.920	24.500
		Februari	24	23.040	23.000
		Maret	26	24.960	24.960
Total				73.920	72.460
2.	Pasuruan	April	26	24.960	20.710
		Mei	27	25.920	25.900
		Juni	25	24.000	23.010

Total			74.880	69.620	
3.	Probolinggo	Juli	27	25.920	25.670
		Agustus	26	24.960	23.050
		September	26	24.960	21.450
Total			75.840	70.170	
4.	Malang	Oktober	27	25.920	19.100
		November	25	24.000	20.500
		Desember	27	25.920	16.720
Total			75.840	56.320	

Sumber PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember

Tingkat kerja sama dan tanggung jawab dapat dilihat berdasarkan data pencapaian target karyawan, karena karyawan surviyor harus bekerja sama dengan rekan kerja untuk memenuhi target perusahaan dan karyawan surviyor harus bertanggung jawab apabila target perusahaan tidak terpenuhi. Berdasarkan data rekapitulasi absensi dan data pencapaian target diatas, dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan bagian surviyor mengalami penurunan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui penyebab dari turunnya semangat kerja karyawan khususnya karyawan bagian surviyor yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember” dengan pengisian kuesioner untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Kompensasi merupakan cermin dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau kerja karyawan itu sendiri, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya mencari hasil atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang cukup baik, namun terdapat indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan.

Kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yaitu :

1. Apakah kompensasi langsung (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian surviyor (Y) pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.
2. Apakah kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian surviyor (Y) pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X_1) terhadap semangat kerja karyawan bagian surviyor (Y) pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap semangat kerja karyawan bagian surviyor (Y) pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak baik perusahaan, akademisi maupun peneliti sendiri. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya akan memberikan masukan positif bagi perusahaan khususnya dalam pemberian kompensasi kepada karyawan di perusahaan. Sedangkan untuk karyawannya sendiri adalah untuk memberikan semangat dalam bekerja di PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang terkait pengaruh kompensasilangung dan kompensasi tidak langsung dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana menambah dan memperluas pengetahuan peneliti terkait kompensasilangung dan kompensasi tidak langsung sehingga peneliti lebih dapat menguasai materi maupun implementasi riil dari penerapan kompensasi finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Beberapa pendapat para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).Hasibuan (2010:10) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

J-churden dan Sherman (dalam Jimmy, 2012:1) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

“Manajemen sumber daya manusia dalam beberapa bentuk telah ada sejak manusia pertama kali menemukan keuntungan dari kerja keras, kerjasama dan dengan cara lainnya untuk mencapai tujuan. Tujuan dan militer, setelah itu MSDM subjek pembelajaran penting dalam beberapa tahun belakangan ini”.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara, (2013:2) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Bedasarkan beberapa definisi di atas dari konsep yang dikemukakan oleh para ahli menerangkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

2.1.2 Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2011:15) dalam bukunya yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Definisi Semangat Kerja

Semangat merupakan suatu gairah terhadap sesuatu pekerjaan. Hasley (2001:57) semangat kerja adalah “sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan atau usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Moekijat (2012:130) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Siswanto (2000:35) Semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa semangat kerja sangat penting bagi setiap individu dalam mendorong keinginannya agar bekerja lebih baik.

2.2.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Maier (2010:184) ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja tinggi yaitu:

- a. Kegairahan
Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- c. Kualitas untuk bertahan
Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dalam pekerjaannya.
- d. Semangat kelompok
Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong dan tidak saling bersaing menjatuhkan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Dapat Menurunkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010:167) sebab-sebab turunnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah yang terlalu rendah
2. Lingkungan kerja yang buruk
3. Insentif yang kurang terarah, dan
4. Kurang informasi

Dari pendapat ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan dengan yang lainnya, maka perusahaan harus dapat menanggulangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

2.3.4 Indikator Semangat Kerja

Perusahaan pasti memiliki beberapa indikator dalam mengukur semangat kerja karyawannya. Semangat kerja diukur untuk melihat seberapa baik seorang karyawan dalam bekerja. Berikut ini adalah indikator-indikator semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2002) adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena berpergian tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.
- b. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka guna mencapai tujuan perusahaan.
- c. Tanggung Jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Singodimedjo (2010:185) besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingginya semangat kerja. Para karyawan akan bersemangat dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Apabila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tekun dan tenang serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Hasibuan (2012:117) mengemukakan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118) kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak, yang diterima sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Bangun (2012:10) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

Menurut Mondy (2012:4) pengertian kompensasi sebagai berikut.

“Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsure dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan stratejik organisasi”.

Kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan apabila dikehendak secara optimal mencapai tujuannya, mempunyai karakteristik tertentu sebagai berikut, Moeheriono (2012:248)

- 1) Arti penting sebuah imbalan, tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan orang - orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Tantangan dalam merancang sistem kompensasi adalah mencari imbalan yang sedapat mungkin mendaki kisaran kebutuhan para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.
- 2) Fleksibilitas, merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan terkait dengan individu karyawan.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan yang diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan kelihatan memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

- 5) Biaya, sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan rendah, karena sifat mendasar biaya biaya yang ditimbulkannya.

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2010:358), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung terdiri atas pembayar pajak gaji, upah. Pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian, keuntungan, opsi saham dan pembayaran tertangguh.
2. Kompensasi tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi pasangan, sekolah, anak, pensiun, lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

Menurut Mondy (dalam Panggabean, 2012:76) mengemukakan bahwa :

1) Kompensasi langsung terdiri atas :

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan paling penting dalam organisasi.

b. Insentif

Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya di dalam perusahaan.

2) Kompensasi tidak langsung

Mondy (dalam Panggabean, 2012:76) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan

perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya: asuransi kesehatan asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

- a. Program asuransi menurut adalah jaminan atau pertanggung jawaban karyawan dan keluarga mereka apabila ada sesuatu resiko finansial atas nama dirinya
- b. Program THR, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk satu tahun bekerja.

2.3.3 Tujuan Kompensasi

Secara Umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin teriptanya keadilan internal dan eksternal. Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2010:121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara manager dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik sedangkan manager wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar , manager akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

7. Menjamin keadilan

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan dalam arti perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan perusahaan.

8. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

2.2.4 Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja keras. Paterson dan Plowman (dalam Jimmy, 2014:181) mengatakan bahwa mau bekerja keras karena hal berikut.

- a. *The Desire To Live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama bagi setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk melanjutkan hidup oleh karena itu mengharapkan balas jasa yang sesuai.
- b. *The desire for Possesion*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan salah satu sebab mengapa manusia ingin bekerja.
- c. *The Desire For Power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan manusia selangkah diatas keinginan untuk memilih yang mendongkrak orang mau bekerja.

- d. *The Desire For Reognition (Keinginan dan Pengakuan)*, artinya keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerjaan mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu.

2.3.5 Metode Pemberian Kompensasi

Kebanyakan perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya menggunakan dua metode pemberian kompensasi yaitu Moehariono (2012:254).

a. Metode Tunggal

Yaitu sesuatu metode yang menetapkan gaji berdasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti pengalaman kerja, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Metode manapun yang digunakan hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua tanpa terkecuali sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi atau perusahaan sama-sama tidak ada yang dirugikan dan sama-sama menguntungkan kedua pihak.

2.3.6 Indikator Kompensasi

- 1) Indikator kompensasi langsung menurut Mondy (dalam Panggabean, 2012:76)

meliputi :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

- 2) Indikator Kompensasi Tidak Langsung menurut Mondy (dalam Panggabean, 2012:76) meliputi :
- a) Program Asuransi
Program asuransi kesehatan yaitu ada jaminan atau pertanggung jawaban karyawan dan keluarga mereka apabila ada sesuatu resiko finansial atas nama dirinya.
 - b) Program Tunjangan Hari Raya (THR)
Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk satu tahun bekerja.

2.4 Hubungan antar Variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja

2.4.1 Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja karyawan

Kompensasi langsung yang dimaksud adalah gaji, insentif, dan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atau balas jasa atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Perusahaan hendaknya mampu secara tepat dan benar agar para karyawan bekerja lebih giat dan mengacu semangat kerja karyawan.

2.4.2 Kompensasi Tidak Langsung terhadap Semangat Kerja karyawan

Kompensasi tidak langsung yang dimaksud adalah Tunjangan Hari Raya (THR) dan Jaminan Kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atau balas jasa atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan literatur dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

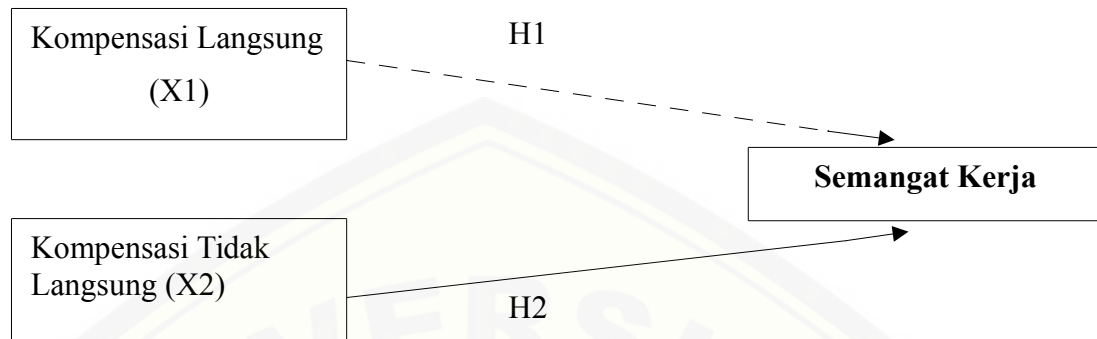
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Nurwinda (2013)	Endah Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Bidang Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Variabel Independen (X) Kompensasi Tidak Langsung Variabel Dependen (Y) Disiplin Kerja	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi tidak langsung terhadap disiplin kerja
2.	Darmawan (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Maju Jaya Makassar	Variabel Independen (X) Kompensasi Variabel Dependen (Y) Semangat Kerja	Regresi Linier Sederhana	Kompensasi berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Maju Jaya Makassar
3.	Rahayu Safitri (2016)	Eka Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Jembatan Nusantara Kantor Cabang Madya Ketapang Banyuwangi	Variabel Independen (X) Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2) Variabel Dependen (Y) Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Jembatan Nusantara Kantor Cabang Madya Ketapang Banyuwangi
4.	Selvi Anatantia	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor Pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember	Variabel Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tidak Langsung (X_2), Semangat Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan bagian Surviyor Pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember

Kerangka Konseptual

Variabel kompensasi (X) atau variabel independen dalam penelitian ini bersumber dari konsep kompensasi, sedangkan variabel semangat kerja karyawan (Y) atau variabel dependen yang digunakan bersumber dari konsep semangat kerja. Adapun model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- a) -----> : Secara Parsial
- b) ———> : Secara Simultan

a) Secara parsial hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1) H_a : ada pengaruh pada elemen kompensasi langsung (X_1), terhadap variabel semangat kerja karyawan surviyor (Y) PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember

H_0 : tidak ada pengaruh pada elemen kompensasi (X_1), terhadap variabel semangat kerja karyawan surviyor (Y) PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

2) H_a : ada pengaruh pada elemen kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap semangat kerja karyawan surviyor (Y) PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

H_0 : tidak ada pengaruh pada elemen kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap semangat kerja karyawan surviyor (Y) PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

b) Secara simultan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) H_a : ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap semangat kerja karyawan surviyor (Y) pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.
- 2) H_0 : tidak ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap semangat kerja karyawan surviyor (Y) pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau positivistik. Menurut Sugiyono (2010:15), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka dan data kualitatif yang diangkakan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sifatnya induktif. Artinya, penelitian dengan

metode kuantitatif berangkat dari sebuah teori. Metode penelitian ini sering kali digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini merupakan kausal komparatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian *Ex-post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

3.2 Tahap Persiapan

Tahap persiapan ini peneliti mempersiapkan bahan yang menunjang untuk penelitian di lapangan. Tahapan persiapan pada penelitian ini terdiri atas :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan yang dilakukan dengan mempelajari literatur maupun referensi yang berasal dari buku, artikel, hasil penelitian yang meyangkut mengenai bahasan topik penelitian ini. Hasil dari studi kepustakaan diperoleh suatu pengetahuan dan ilmu yang baru dan lebih dalam mengenai kompensasi dan semangat kerja karyawan.

b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh data mengenai permasalahan yang ditetapkan. Lokasi penelitian dilakukan di PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember, Jalan Gurami no. 77 Sempusari Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah setelah keluarnya surat tugas penelitia. Adapun ketentuan waktu lebih lanjut tergantung data yang dibutuhkan.

c. Observasi Pendahuluan

Sebelum melakukan penelitian lebih mendalam, peneliti melakukan observasi awal terlebih dahulu. Observasi yang dilakukan adalah untuk memperoleh data fakta jumlah karyawan dan jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan, gambaran semangat kerja karyawan bagian surviyor pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperlukan dari penelitian ini di peroleh dari data sebagai berikut.

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner pada karyawan tetap PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

2) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari sumber data kedua sesudah sumber data primer. Karena sesuatu dan lain hal, peneliti tidak atau sukar memperoleh sumber data primer dan mungkin menyangkut hal-hal yang sangat pribadi sehingga sukar data itu langsung dari sumber data primer. Data sekunder ini dapat diperoleh dari instansi seperti kantor PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember, perpustakaan, internet ataupun dokumentasi.

3.4 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

Tahap penentuan populasi dan sampel diperlukan untuk menentukan objek yang akan diteliti. Penentuan populasi dan sampel bertujuan agar memperoleh data yang diperlukan pada saat penelitian. Adapun langkah dalam menentukan populasi dan sampel antara lain.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2012:185). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember yang berjumlah 32 karyawan bagian surviyor.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena populasi kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini karyawan kontrak PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember adalah 32 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor – faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi variabel sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator – indikator dari variabel penelitian ini jelas. Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan parameter atau dalam operasional variabel, untuk itu variabel harus dijelaskan parameter atau indikator – indikatornya (Bungin, 2005:60). Dibawah ini penjelasan definisi operasional variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1 Kompensasi (Variabel Independen)

Kompensasi adalah balasan jasa berbentuk uang (rupiah) yang diterima oleh karyawan karena telah bekerja (mengeluarkan pikiran, tenaga dan waktu) untuk perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi diturunkan menjadi dua variabel yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Variabel – variabel ini dijelaskan sebagai berikut :

1) Kompensasi langsung (X_1)

Kompensasi langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang berbentuk uang dan menjadi hak bagi karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Adapun indikator dari kompensasi langsung yang telah disesuaikan dengan PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember adalah :

a) Gaji

Gaji yang diterima karyawan setara dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jember dan seluruh karyawan mengetahui peraturan gaji perusahaan dan gaji selalu yang diberikan secara tepat waktu.

b) Insentif

Insentif diberikan apabila karyawan melebihi target perusahaan. Pemberian insentif yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing – masing karyawan.

2) Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam bentuk usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan yang tidak dibayarkan secara langsung. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yang telah disesuaikan dengan PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember adalah :

a) Program Asuransi Kesehatan

Perusahaan menyediakan Program Asuransi Kesehatan melalui P3K dan menyediakan pelayanan pengobatan langsung dari Dokter untuk menangani karyawan yang sakit sehingga membuat karyawan merasa nyaman.

b) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan sesuai peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun.

3.6.2 Semangat Kerja (Variabel Dependen)

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dalam mencapai prestasi yang maksimal. Adapun indikator yang digunakan dan telah disesuaikan dengan PT Coca – Cola Distributor Indonesia di Jember adalah :

1) Absensi

Karyawan selalu hadir sesuai ketentuan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan akan mendapatkan sanksi apabila tidak hadir melebihi batas dari peraturan perusahaan.

2) Kerja sama

Karyawan mampu bekerja sama antar sesama karyawan lain dan saling membantu apabila mengalami kesulitan dalam tugas.

3) Tanggung Jawab

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sungguh – sungguh secara teliti dan benar sehingga karyawan selalu tepat waktu dan siap menerima resiko apabila tidak memenuhi target perusahaan.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Konsep (a)	No (b)	Variabel (c)	Indikator (d)	Item (e)
Kompensasi	1.	Kompensasi Langsung (X1)	a) Gaji	1) Gaji diterima sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jember sebesar Rp.1.763.400.00,- 2) Karyawan mengetahui peraturan gaji perusahaan 3) Gaji yang di terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. 4) Pemberian gaji selalu tepat waktu

		b) Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menerima insentif dengan melebihi target perusahaan 2) Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja 3) Insentif yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
	2.	Kompensasi Tidak Langsung (X2)	<ol style="list-style-type: none"> a) Jaminan Kesehatan <ol style="list-style-type: none"> 1) Mendapatkan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan secara langsung ketika sakit ringan 2) Selal mendapatkan pengobatan Dokter ketika sakit 3) Merasa nyaman saat pengobatan secara langsung ketika dirumah sakit b. Tunjangan Hari Raya (THR) <ol style="list-style-type: none"> 1) Menerima uang THR sesuai peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun
Semangat Kerja	3.	Semangat Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> a) Absensi <ol style="list-style-type: none"> 1) Selalu hadir sesuai dengan perintah yang diberikan perusahaan 2) Mendapat sanksi apabila karyawan tidak hadir melebihi batas yang ditentukan perusahaan b) Kerja Sama <ol style="list-style-type: none"> 1) Mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan baik 2) Aktif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan 1. Tanggung Jawab <ol style="list-style-type: none"> 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan target 2) Bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugas 3) Siap menerima resiko apabila tidak memenuhi target perusahaan 4) Dapat menyelesaikan tugas dengan benar 5) Dapat menjalankan tugas dengan teliti

Sumber : data diolah dari berbagai sumber

3.6 Tahap Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Menurut Bungin (2013:136), wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan caratannya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kepada Manager SDM tentang gambaran umum perusahaan dan

semangat kerja serta kompensasi yang diterapkan oleh PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2008:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner ini akan diisi oleh karyawan bagian surviyor PT Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya. Penelitian angket menggunakan skala Likert. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) adalah sebagai berikut :

Tabel Skor Alternatif Jawaban Instrumen

1	2
Pernyataan Positif	Skor
Sangat Benar (SB)	4
Benar (B)	3
Tidak Benar (TB)	2
Sangat Tidak Benar (STB)	1

Menurut Hadi (1991:20) skala likert bisa dimodifikasi dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban dengan menghilangkan jawaban netral berdasarkan hal-hal berikut ini :

1. Jawaban netral (kategori di tengah) mempunyai makna ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau member jawaban atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya kearah setuju atau tidak setuju.

3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden kearah benar atau tidak benar. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya
4. Informasi yang dapat diperoleh dari responden.

Tabel 2.3 Sifat Pengukuran

Sifat pengukuran	Sangat benar	Benar	Tidak benar	Sangat tidak benar
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

Jadi dalam penelitian ini nilai pengukuran dimulai dari angka tertinggi ke terendah, yaitu 4, 3, 2, 1 karena semua pertanyaan dalam penelitian ini bersifat positif.

3.7.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas Data dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009:121).

Jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka data tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $> 0,05$, maka data tersebut dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mengetahui konsistensi alat ukur untuk tetap konsisten apabila pengukurannya diulang. Alat ukur uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpa. Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya

jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,6$. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *Cronbach Alpha* $<0,6$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel (Sekaran, 2006: 182).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat, variable bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal (Ghozali 2001). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2001). Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk menguji apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan linier dengan lebih dari satu variabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Sugiono, (2010:261) Regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

3.9.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2012) Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial.

3.9.3 Uji Simultan (UjiF)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model

langsung terhadap semangat kerja karyawan surviyor pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember” adalah diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung meningkat, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan surviyor pada PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember. Begitu juga sebaliknya, jika variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menurun, maka akan menurunkan semangat kerja karyawan surviyor pada PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa karyawan bagian surviyor PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember telah merasakan adanya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh pihak PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember dengan baik.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember dan hasil analisis data tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bagian surviyor PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi langsung ditingkatkan maka semangat kerja karyawan bagian surviyor PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember akan meningkat. Artinya semakin tinggi kompensasi langsung yang diberikan PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember kepada karyawan surviyor maka akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan.
2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bagian surviyor PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi tidak langsung ditingkatkan maka semangat kerja karyawan bagian surviyor PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember akan meningkat. Artinya semakin tinggi kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember kepada karyawan surviyor maka akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis pada pembahasan sebelumnya maka saran yang bisa di sampaikan

1. PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember hendaknya tetap konsisten dalam memberikan gaji sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan juga menstimulus karyawan dengan memberikan insentif, bonus, dan tunjangan asuransi lainnya agar semangat kerja karyawan lebih maksimal, sehingga akan berpengaruh dengan pencapaian target perusahaan. Bahkan bisa memberikan *reward-reward* seperti promosi jabatan, untuk karyawan yang konsisten tembus dengan target perusahaan, karena dengan adanya gaji yang besar karyawan akan termotivasi untuk mencapai target perusahaan, sehingga rancangan kompensasi langsung dapat lebih memberikan kontribusi terhadap semangat kerja karyawannya
2. PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember dalam merekrut peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan karena faktor kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh sebesar 60,3%, sehingga masih ada 39,7% faktor lain yang memengaruhi semangat karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap semangat kerja karyawan PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember.

Daftar Pustaka

- Ayu, Maristiana. 2012. *Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.2, no.2 (111-119) Oktober 2012, [27 Agustus] 2015.
- Bangun, W.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodelogi Pendekatan Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media
- Darmawan.2014. *Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin PT. Makmur Jaya ProfinsiRiau*. Vol. 20 No 02/ [29 Agustus] 2015.
- Endah, Nurwinda. 2013. *Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Profinsi JawaBarat*. Vol. No 18 No. 03/ [29 Agustus] 2015.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mukzam,2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Masyur, Fadhil.Maret 2013.*Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensas iterhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (PERSERO) Cabang Sumatera Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.2 No. 01 Maret 2013, [27 Agustus] 2015.
- Rahayu Eka Safitri .2016. *Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lapang pada PT. Jembatan Nusantara Kantor Cabang Madya Ketapang Banyuwangi*. Skripsi. Jember: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Sutrisno, E. 2010, Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Singodimejo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta :KencanaPrenada Media Group

Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan-Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586-331342,
Fax. (0331) 335586 Jember 68121

E-mail : fisip.unej@telkom.net Telp. (0331) 332736

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian ilmiah tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember”.

Penelitian ini bersifat ilmiah, independen dan tidak ada hubungannya dengan reputasi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Jember. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan tesis kami, kerahasiaan isi kuesioner ini sangat dijamin dan jaga erat oleh peneliti.

Kami harap data yang diberikan benar-benar data yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu rasakan sendiri (tidak ada data yang diisikan oleh orang lain atau data yang direkayasa).

Atas perhatian, waktu dan bantuan yang telah diberikan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Selvi Anatantia

NIM 120910202076

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN SURVIYOR PADA PT COCA – COLA AMATIL INDONESIA DISTRIBUTOR JEMBER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner ini diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Berilah tanda centang (\checkmark) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan sebenarnya selama enam bulan terakhir (Juli s/d Desember 2016).
3. Keterangan dari pernyataan :
 - SB : Sangat Benar
 - B : Benar
 - TB : Tidak Benar
 - STB : Sangat Tidak Benar

IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
3. Masa Kerja : Bulan
4. Pendidikan terakhir : SLTA / Diploma 3 / S1 / S2 *)
5. Jabatan/Pekerjaan :

KUISIONER**VARIABEL KOMPENSASI LANGSUNG (X₁)**

1. Apakah gaji yang Bapak diterima sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jember
 - a) Sangat Sesuai
 - b) Sesuai
 - c) Tidak Sesuai

- d) Sangat Tidak Sesuai
2. Apakah Bapak mengetahui peraturan gaji perusahaan
 - a) Sangat Mengetahui
 - b) Mengetahui
 - c) Tidak mengetahui
 - d) Sangat Tidak Mengetahui
 3. Apakah gaji yang di terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
 4. Apakah pemberian gaji yang ada terima selalu tepat waktu
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
 5. Apakah Bapak menerima insentif dengan melebihi target perusahaan
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
 6. Apakah Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
 7. Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan tugas
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar

8. Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar

VARIABEL KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG (X₂)

1. Apakah Bapak mendapatkan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan secara langsung ketika sakit ringan
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
2. Apakah Bapak selalu mendapatkan pengobatan Dokter ketika sakit
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
3. Apakah Bapak merasa nyaman saat pengobatan secara langsung ketika dirumah sakit
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
4. Apakah Bapak menerima uang THR sesuai peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun

- a) Sangat Benar
- b) Benar
- c) Tidak Benar
- d) Sangat Tidak Benar

VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

1. Apakah Bapak selalu hadir sesuai dengan perintah yang diberikan perusahaan
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
2. Apakah Bapak mendapat sanksi apabila karyawan tidak hadir melebihi batas yang ditentukan perusahaan
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
3. Apakah Bapak mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan baik
 - a) Sangat Mampu
 - b) Mampu
 - c) Tidak Mampu
 - d) Sangat Tidak Mampu
4. Apakah Bapak aktif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
5. Apakah Bapak tepat waktu dalam menyelesaikan target
 - a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
6. Apakah Bapak bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugas

- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
7. Apakah Bapak siap menerima resiko apabila tidak memenuhi target perusahaan
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
8. Apakah Bapak dapat menyelesaikan tugas dengan benar
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar
9. Apakah Bapak dapat menjalankan tugas dengan teliti
- a) Sangat Benar
 - b) Benar
 - c) Tidak Benar
 - d) Sangat Tidak Benar

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1
1	4	4	4	3	4	4	4	3	30
2	3	4	4	3	3	4	3	3	27
3	4	3	4	3	3	3	4	3	27
4	4	3	4	4	4	4	3	4	30
5	3	4	4	3	4	4	3	4	29
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	4	4	4	3	4	3	2	27
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	3	3	4	4	3	29
10	3	3	3	3	4	3	4	3	26
11	3	4	4	3	4	4	4	4	30
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31
13	3	4	2	3	3	4	3	3	25
14	3	4	4	3	3	4	3	3	27
15	3	3	4	3	4	3	3	4	27
16	3	4	4	3	4	4	4	3	29
17	3	4	4	3	3	3	3	3	26
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	4	4	3	4	3	4	4	29

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
4	3	3	4	14
4	3	4	3	14
3	4	3	4	14
4	3	3	3	13
4	3	4	3	14
3	3	2	3	11
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	3	3	3	13
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
4	4	3	4	15
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1
4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
4	4	4	3	4	3	3	2	4	31
4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
3	2	3	3	4	3	3	3	3	27
4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
3	3	3	3	2	4	3	3	4	28
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	4	3	4	3	33

0									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2.1 Rekapitulasi Jawaban Responden

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1
21	3	4	4	3	2	4	3	2	25
22	4	2	4	4	3	4	3	3	27
23	4	4	4	4	3	4	4	3	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	4	4	3	4	3	29
26	4	3	4	4	4	4	3	4	30
27	3	3	3	3	3	3	2	3	23
28	4	4	3	4	2	4	4	2	27
29	3	4	4	3	4	4	4	4	30
3	4	4	4	3	4	4	4	3	30

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
4	3	4	3	14
3	2	3	2	10
3	4	3	4	14
4	3	4	4	15
4	3	3	4	14

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1
4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
3	4	3	3	4	4	3	2	3	29
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33

0									
3									
1	3	4	4	3	3	4	3	3	27
3									
2	4	3	4	3	3	3	4	3	27

4	3	4	3	14
3	4	3	4	14

4	4	4	3	4	3	3	3	4	32
4	3	3	4	4	4	3	4	3	32



Lampiran 3. Uji Validitas

CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	-0.1	0.22	.639**	0.09	0.228	.504**	0.13	.580**
	Sig. (2-tailed)		0.59	0.23	0	0.61	0.209	0.003	0.49	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.2	Pearson Correlation	-0.1	1	0.15	-0.03	0.05	.447*	.365*	-0.02	.408*
	Sig. (2-tailed)	0.59		0.43	0.88	0.81	0.01	0.04	0.9	0.021
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.3	Pearson Correlation	0.22	0.15	1	0.1	0.23	0.337	0.224	0.31	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.23	0.43		0.59	0.2	0.059	0.219	0.09	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.4	Pearson Correlation	.639**	-0.03	0.1	1	0.06	0.346	0.177	0.13	.505**
	Sig. (2-tailed)	0	0.88	0.59		0.75	0.052	0.334	0.46	0.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.5	Pearson Correlation	0.09	0.05	0.23	0.06	1	0.007	0.323	.738**	.611**
	Sig. (2-tailed)	0.61	0.81	0.2	0.75		0.97	0.071	0	0
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.6	Pearson Correlation	0.23	.447*	0.34	0.35	0.01	1	0.121	0.06	.527**
	Sig. (2-tailed)	0.21	0.01	0.06	0.05	0.97		0.511	0.77	0.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.7	Pearson Correlation	.504**	.365*	0.22	0.18	0.32	0.121	1	0.18	.657**
	Sig. (2-tailed)	0	0.04	0.22	0.33	0.07	0.511		0.32	0
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.8	Pearson Correlation	0.13	-0.02	0.31	0.13	.738**	0.055	0.183	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.49	0.9	0.09	0.46	0	0.765	0.317		0
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1	Pearson Correlation	.580**	.408*	.564**	.505**	.611**	.527**	.657**	.610**	1

Sig. (2-tailed)	0	0.02	0	0	0	0.002	0	0
N	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	-.083	.452**	-.011	.513**
	Sig. (2-tailed)		0.652	0.009	0.954	0.003
	N	32	32	32	32	32
x2.2	Pearson Correlation	-.083	1	-.072	.822**	.712**
	Sig. (2-tailed)	0.652		0.694	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32
x2.3	Pearson Correlation	.452**	-.072	1	-.085	.496**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.694		0.644	0.004
	N	32	32	32	32	32
x2.4	Pearson Correlation	-.011	.822**	-.085	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.954	0.000	0.644		0.000
	N	32	32	32	32	32
x2	Pearson Correlation	.513**	.712**	.496**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.004	0.000	
	N	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1.7 y1.8 y1.9 y1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4. Uji Reliebel

```
RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	8

```
RELIABILITY /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 /SCALE('ALL VARIABLES')
ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	4

RELIABILITY /VARIABLES=y1.1 y1.2 y1.3 y1.4 y1.5 y1.6 y1.7 y1.8 y1.9

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	9

Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

```
REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y1 /METHOD=ENTER x1 x2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	32.19	2.264	32
x1	28.06	2.422	32
x2	13.81	1.330	32

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.576	1.475

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.603	22.016	2	29	.000

b. Dependent Variable: y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.788	2	47.894	22.016	.000 ^a
	Residual	63.087	29	2.175		
	Total	158.875	31			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.669	3.136		3.721	.001
	x1	.393	.173	.420	2.270	.031
	x2	.688	.315	.404	2.186	.037

a. Dependent Variable: y1

Collinearity Statistic

Tolerance	VIF
400	2.499
400	2.499

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	x1	x2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	24.875	.93	.05	.20
	3	.002	41.196	.07	.95	.80

a. Dependent Variable: y1

Residuals Statistics^a

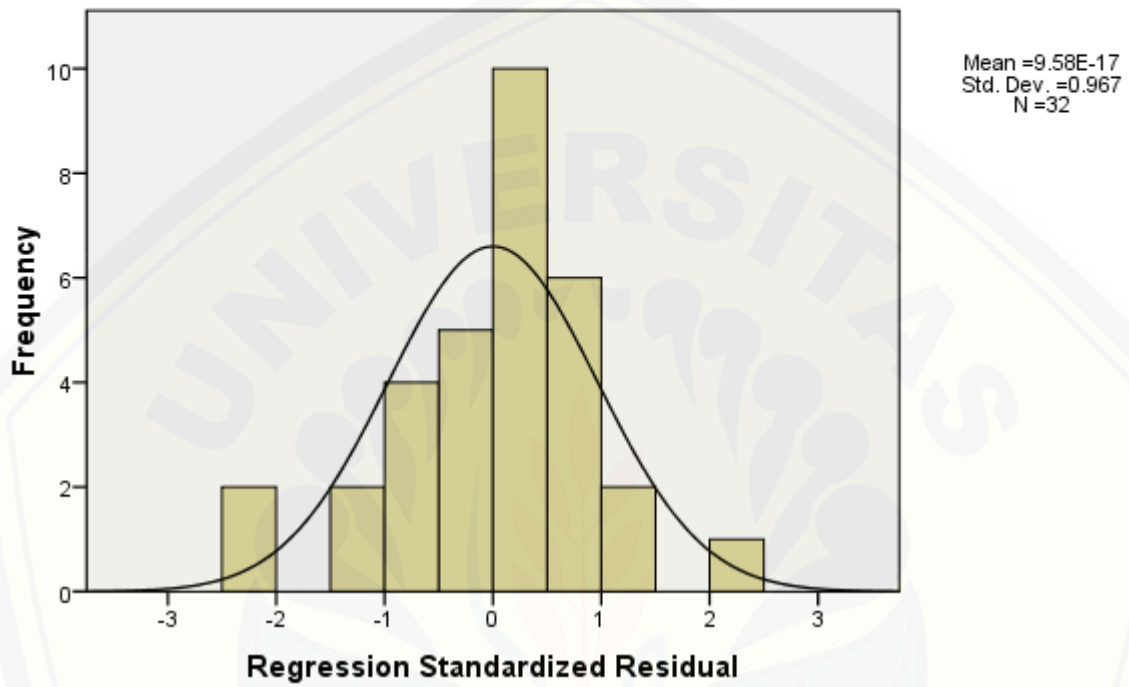
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.58	35.24	32.19	1.758	32
Residual	-3.523	3.262	.000	1.427	32
Std. Predicted Value	-2.623	1.735	.000	1.000	32
Std. Residual	-2.389	2.211	.000	.967	32

a. Dependent Variable: y1

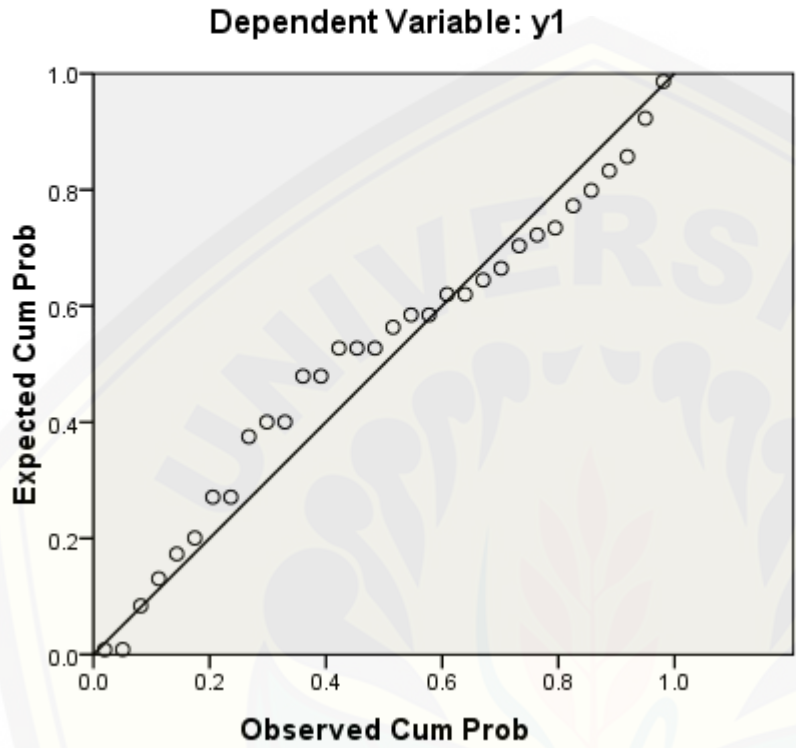
Charts

Histogram

Dependent Variable: y1

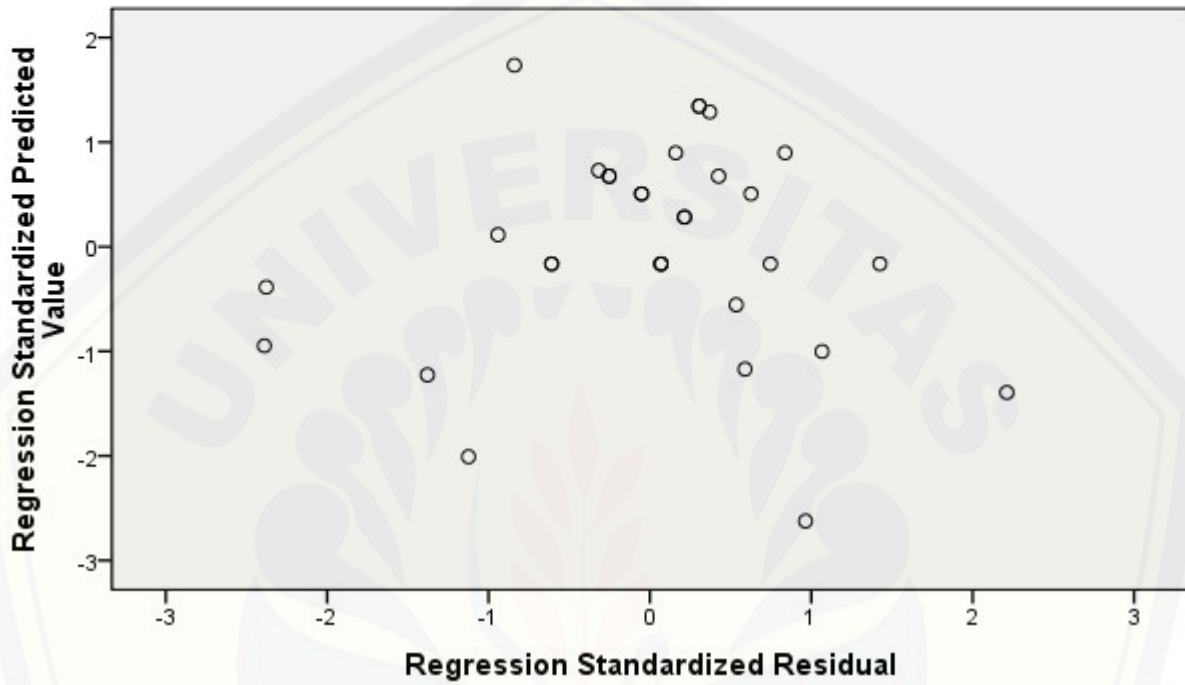


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: y1



Lampiran 6

Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

Lampiran 7. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 11 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 8

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 0718 /UN25.3.1/LT/2017
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

02 Juni 2017

Yth. Pimpinan
PT. Coca Cola
Distributor Indonesia
di -
JEMBER

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 2032/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 30 Mei 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM	: Selvi Anantia / 120910202076
Fakultas / Jurusan	: FISIP / Adminitrasi Bisnis
Alamat	: Curah Malang Rambipuji Jember / No. Hp. 085755525751
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Surviyor pada PT. Coca cola Distributor Indonesia di Jember
Lokasi Penelitian	: PT. Coca Cola Distributor Indonesia Jember
Lama Penelitian	: Dua Bulan (02 Juni – 02 Agustus 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Susanto, M.Pd
NIP 196306161988021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. ISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



Lampiran9. Surat Perusahaan



PT COCA – COLA AMATIL INDONESIA DISTRIBUTOR JEMBER

Jalan Gurami No 77 Sempusari, Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember

Telp. 0331 484173 / Email : www.coca-colaamatil.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BUDI DARMAWAN
Jabatan : PIMPINAN PT COCA – COLA AMATIL DISTRIBUTOR JEMBER
Alamat : Jln. Gurami No. 77 Sempusari, Jember

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang berindetas :

Nama : Selvi Anatantia
NIM : 120910202076
Jurusan : Administrasi Bisnis
Prodi : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Adalah benar selesai melaksanakan penelitian pada PT Coca – Cola Amatil Indonesia Distributor Jember untuk keperluan Tugas Akhir (SKRIPSI) sejak 02 Juni 2017 hingga 02 Agustus 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Jember, 02 Agustus 2017



HRD/PT Coca – Cola Distributor Jember