# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Dimensi Jaya Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pendaftaran dan pemasangan salah satu produk dari PT. Telkom yaitu Internet Speedy, yang diberi kewenangan langsung dibawah PT. Telkom Indonesia untuk memberikan kemudahan informasi tentang salah satu produk dari Telkom.

PT. Dimensi Jaya Perkasa memiliki visi menjadi salah satu PT terbaik dalam bidang jasa, khususnya pemasaran. Untuk mencapai visi tersebut PT. Dimensi Jaya Perkasa menjalankan misi nya dengan selalu memberikan layanan yang terbaik dan memuaskan bagi pelanggan.

Berdirinya PT. Dimensi Jaya Perkasa diawali dengan sebuah ide dari tiga orang yakni Pak Heri Suseno, Pak Dadang, dan Pak Arliyawan. Yang mana Pak Heri Suseno awalnya bekerja di Kopegtel (Koperasi Pegawai Telkom) sampai masa habis kerja (pensiun), setelah itu dia ditawari oleh temannya yang bekerja di Telkom Speedy untuk membangun sebuah Agensi dimana agensi ini nantinya akan menjadi Mitra Telkom dalam membantu penjualan produk Telkom yaitu Internet Speedy. Pada saat itulah Pak Heri Suseno bertemu dengan Pak Dadang dan Pak Arliyawan yang pada saat itu mereka masih bekerja sebagai SF (Sales Force) di sebuah agensi Telkom juga yaitu agensi Triva. Lalu mereka mendirikan

sebuah kantor di Jalan Bengawan No. 59. Dengan struktur kepengurusan Pak Heri Suseno sebagai Owner, Pak Dadang sebagai General Manajer dan Pak Arliyawan menjadi Pimpinan Cabang di Rancaekek.

Pada awalnya PT. Dimensi Jaya Perkasa hanya mempunyai dua wilayah untuk pemasaran Speedy yaitu di daerah Rancaekek yang berkantor di STO Telkom Rancaekek dan di daerah Turangga yang berkantor di STO Telkom Turangga. Yang mana kantor yang berada di Jalan Bengawan digunakan sebagai kantor pusat. Seiring waktu berjalan kini kemajuan yang dicapai pun sangat pesat, puncaknya agensi ini pernah menjadi agensi nomor satu di Bandung dengan penjualan terbanyak se-Indonesia. Sebagai penghargaan dari Telkom, agensi ini pun diberi kepercayaan untuk memperluas wilayah pemasaran Speedy hingga ke lima wilayah yaitu Turangga, Hegarmanah, Cicalengka, Centrum dan Padalarang. Dan hingga saat ini pun PT. Dimensi Jaya Perkasa masih menjadi pusat pemasaran dan untuk kesekian kalinya rekor penjualan terbaik diraih oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa.

### 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Struktur organisasi memberikan kerangka yang menghubungkan wewenang karena struktur merupakan penetapan dan penghubung antar posisi para anggota organisasi. Jika seseorang memiliki suatu wewenang, maka dia harus mempertanggung jawabkan wewenangnya tersebut.

PT. Dimensi Jaya Perkasa merupakan salah satu agency dari perusahaan PT.Telkom PT.Telkom sendiri merupakan salah satu perusahaan BUMN(Badan Usaha Milik Negara). yang di pimpin oleh seorang general manager yang di pilih dan di tetapkan oleh owner (pemilik saham terbesar). Dalam struktur organisasinya nya PT. Dimensi Jaya Perkasa terdiri dari beberapa jabatan dimana general manager menjadi penentu keputusan di perusahaan dan di bawahnya terdapat kepala STO (sentra telepon otomatis) dimana kepala STO ini berkewajiban mengatur para SF(sales force) dan tele marketing selain itu tugas utama kepala STO adalah menyusun laporan harian kepada general manager. Applicator bertugas untuk mengambil aplikasi atau persyaratan pendaftaran speedy dari pelanggan. Nantinya persyaratan pelanggan akan di limpahkan ke kantor Telkom speedy, selanjutnya persyaratan tersebut akan di proses oleh pihak Telkom.

PT. Dimensi Jaya Perkasa bergerak di bidang marketing. dalam hal ini PT. Dimensi Jaya Perkasa menjadi salah satu mitra dari PT.Telkom dalam penjualan salah satu produk Telkom yaitu speedy. Speedy adalah salah satu produk Telkom, speedy merupakan provider internet yang hanya bisa di pasang jika ada sambungan telepon.

Bentuk struktur organisasi yang dipakai PT. Dimensi Jaya Perkasa adalah bentuk Struktur Organisasi Lini atau Garis, yaitu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan kebawahan.

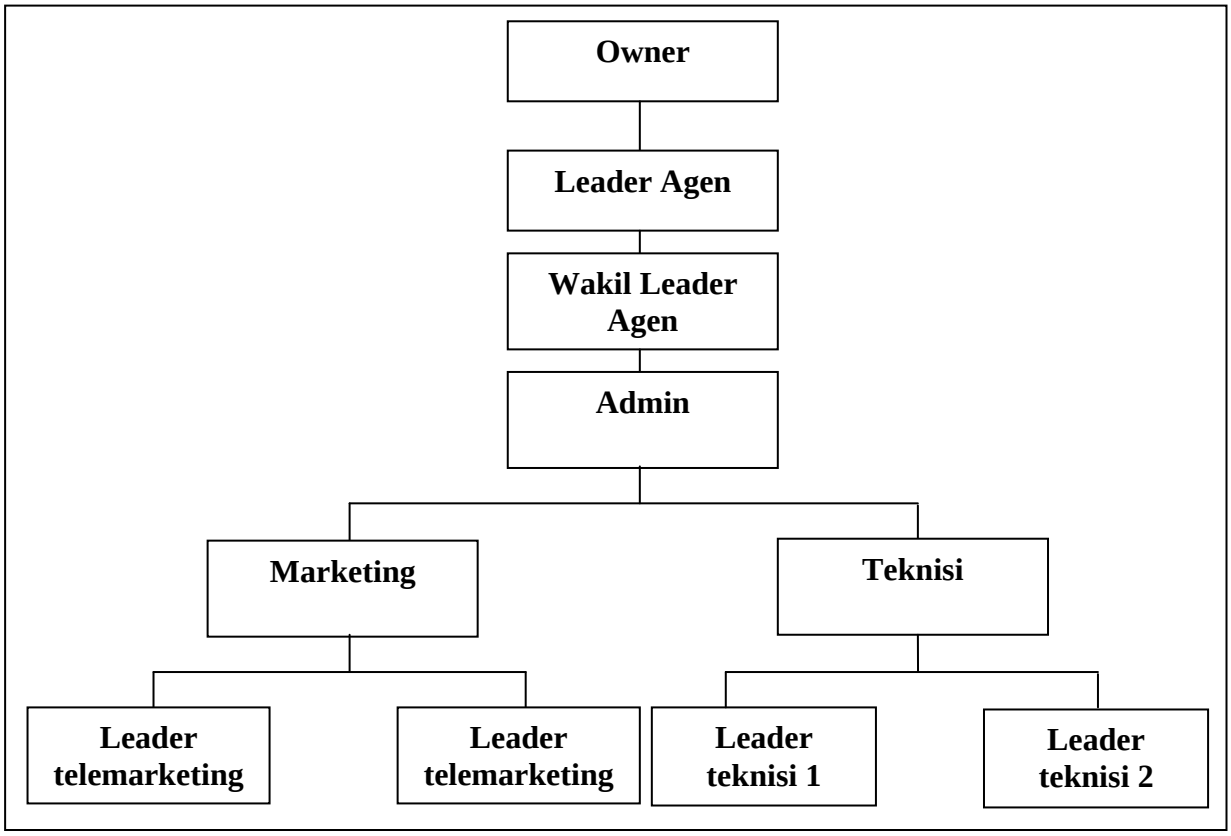
Ciri-cirinya :

a) Jumlah karyawannya sedikit.
b) Selain top manajer, manajer dibawahnya hanya sebagai pelaksana.
c) Sarana dan alatnya terbatas.
d) Hubungan atasan dan bawahan bersifat langsung.
e) Bentuk lini pada perusahaan perseorangan, pemilik perusahaan adalah sebagai top manajer.

Sedangkan kebaikan dan keburukannya adalah sebagai berikut :

a) Kebaikan
    1. Atasan dan bawahan dihubungkan dengan satu garis komando.
    2. Rasa solidaritas dan spontanitas seluruh anggota organisasi besar.
    3. Proses decesion making berjalan cepat.
    4. Disiplin dan loyalitas tinggi.
    5. Rasa saling pengertian antar anggota tinggi.
b) keburukan
    1. Ada tendensi gaya kepemimpinan otokratis.
    2. Pengembangan kreatifitas karyawan terhambat.

3. Tujuan top manajer sering tidak bisa dibedakan dengan tujuan organisasi.
4. Karyawan tergantung pada satu orang dalam organisasi.




Sumber : PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung

**Gambar.4.1**
**Struktur Organisasi PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung**

### 4.1.3 Job Description

1. Owner

Owner atau pemilik perusahaan yang bertugas sebagai penyedia biaya perencanaan dan pelaksanaan proyek, selain itu juga owner bertanggung jawab penuh atas perusahaannya.

2. Leader Agen

Bertanggung jawab terhadap kegiatan karyawan PT. Dimensi Jaya Perkasa, agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada calon pembeli atau konsumen.

3. Wakil Leader Agen

Orang kedua setelah leader agen yang menggantikan posisi leader agen jika leader agen sedang meeting atau tugas keluar kota.

4. Admin

Bertugas sebagai bagian yang mengatur pemasukan dan pengeluaran perusahaan dan mencatat penjualan perusahaan.

5. Leader Marketing 1

Bekerja sebagai leader yang memimpin dan mengawasi karyawan bagian marketing, yang meliputi daerah Turangga, Kopo, dan Tegalega.

6. Leader Marketing 2

Bekerja sebagai leader yang memimpin dan mengawasi karyawan bagian marketing, yang meliputi daerah Hegarmanah, Sukajadi, Setiabudi, Cihampelas dan Pasteur.

7. Leader Teknisi 1

Bekerja sebagai kepala teknisi yang menyangkut semua hal tentang pemasangan speedy, yang meliputi daerah Turangga, Kopo dan Tegalega

8. Leader Teknisi 2

Bekerja sebagai kepala teknisi yang menyangkut semua hal tentang pemasangan speedy, yang meliputi daerah Hegarmanah, Sukajadi, Setiabudi, Cihampelas dan Pasteur.

### 4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Kegiataan PT. Dimensi Jaya Perkasa yaitu melakukan promosi untuk produk Telkom, salah satu produk Telkom yang di tawarkan yaitu internet speedy.

Speedy adalah layanan Internet (*Internet Service*) berkecepatan tinggi dari PT. Telkom, berbasis teknologi akses *Asymmetric Digital Subscriber Line* (ADSL), yang memungkinkan terjadinya komunikasi data, voice dan video secara bersamaan, pada media jaringan akses kabel tembaga (line telepon).

Untuk mendapatkan layanan Hi-Speed Internet, pelanggan bisa menghubungi PT. Dimensi Jaya Perkasa, tidak perlu mendatangi PT. Telkom. Saluran telepon dapat dipergunakan untuk pembicaraan telepon dan akses internet pada saat bersamaan. Koneksi ke internet lebih cepat dibanding menggunakan modem analog. Koneksi ke internet dapat dilakukan setiap saat *(on).* Setiap hubungan sifatnya *dedicated connection*. Koneksi memiliki sifat *highly reliability* dan *highly secure*. Tidak seperti kabel modem, ADSL memberikan *dedicated line* ke Internet.

**Tabel. 4.1**
**Tarif Dasar Speedy**

| **Tarif Dasar Speedy (Belum Termasuk PPN 10 %)** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Paket Speedy** | **Kecepatan** | **Abonemen/ bulan** | **Quota/ Bulan** | **Kelebihan Pemakaian** |
| Paket Mail | Up to 1 Mbps | 75.000 | 15 Jam / Bln | 75/menit |
| Paket Chat | Up to 1 Mbps | 145.000 | 50 Jam / Bln | 25/menit |
| Paket Acocialia | Up to 384 Kbps | 195.000 | Unlimited | - |
| Paket Load | Up to 512 Kbps | 295.000 | Unlimited | - |
| Paket Familia | Up to 1 Mbps | 645.000 | Unlimited | - |
| Paket Executive | Up to 2 Mbps | 995.000 | Unlimited | - |
| Paket Biz | Up to 3 Mbps | 1.695.000 | Unlimited | - |

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia

Ada dua cara yang dilakukan oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa untuk menawarkan produk Telkom tersebut, yaitu dengan cara menelpon calon pembeli (telemarketing) atau dengan cara turun langsung ke lapangan (personal selling).

Adapun kegiatan perusahaan yang dilakukan oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung yaitu sebagai berikut:

**1. Pasang baru (PSB) WIRELINE**

PSB adalah proses pasang baru telepon *wireline/wireless*. Pelanggan yang ingin PSB wireline harus mengisi formulir berlangganan Tel 2 dan tel 2 kontrak berlangganan disertai menyetarkan foto copy identitas diri (KTP/SIM/Passpor) dan Meterai Rp. 6.000,- berikut adalah contoh formulir Tel 2 dan Tel 2 kontrak.

**2. Pasang baru (PSB) SPEEDY**

Untuk proses PSB Speedy, PT. Dimensi Jaya Perkasa menyediakan dua jenis system layanan yaitu bagi Pelanggan yang sudah memiliki

Telepon *Rumah (Existing*) dan bagi yang belum memiliki Telepon Rumah *(Bundling*).

**3. Bundling**

Pelanggan yang ingin berlangganan telepon rumah dan speedy secara bersamaan dan data–data yang diperlukan PT.Telkom untuk menginput data, pelanggan harus mengisi formulir dan memberiakan foto copy Identitas diri (KTP/SIM/Paspor), dan Materai Rp. 6.000,- serta biaya administrasi untuk biaya Aktivasi Speedy dan Telepon rumah.

**4. Outboundcall (Telemarketing)**

*Outboundcall (OBC)* merupakan penawaran layanan jaringan internet speedy ditujukan kepada setiap pelanggan yang sudah memiliki telepon rumah untuk berlangganan dan menggunakan layanan jasa internet dirumah melalui telepon (*phone in)*

***5.*** **Open Car (OC)**

Yaitu cara perusahaan melakukan personal selling dengan cara turun ke lapangan langsung dengan menggunakan mobil Telkom atau mobil speedy dan mendatangi daerah-daerah yang belum terpasang jaringan internet speedy, serta berkomunikasi dengan calon konsumen dan berusaha membujuk calon konsumen tersebut untuk berlangganan internet speedy.

## 4.2 Pembahasan Penelitian

### 4.2.1 Hasil Analisis

#### 4.2.1.1 Analisis Deskriptif

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 100 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Kompensasi Langsung (X1), Kompensasi Tidak Langsung (X2) dan Semangat kerja (Y). Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi multipel.

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

#### 4.2.1.1.1 Data Responden

**Tabel 4.2**
**Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | Pria | 59 | 59,00 |
| 2 | Wanita | 41 | 41,00 |
| **Jumlah** | | **100** | **100,00** |

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut dapat dilihat matoritas responden sebanyak 59 orang (59,00%) berjenis kelamin pria dan 41 orang (41,00%) berjenis kelamin wanita.

**Tabel 4.3**
**Usia**

| No | Usia | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | <30 Tahun | 79 | 79,00 |
| 2 | 31-40 Tahun | 21 | 21,00 |
| **Jumlah** | | **100** | **100,00** |

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 79 orang (79,00%) berusia antara kurang dari 30 tahun, dan 21 orang (21,00%) berusia antara 31-40 tahun.

**Tabel 4.4**
**Status**

| No | Status | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | Lajang | 79 | 79,00 |
| 2 | Menikah | 21 | 21,00 |
| **Jumlah** | | **100** | **100,00** |

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status. Dari tabel tersebut dapat dilihat matoritas responden sebanyak 79 orang (79,00%) berstatus lajang dan 21 orang (21,00%) berstatus menikah.

**Tabel 4.5**
**Penghasilan Per Bulan**

| No | Penghasilan Per Bulan | f | % |
|---|---|---|---|
| 1 | >1.000.000 | 66 | 66,00 |
| 2 | 1.000.000-2.000.000 | 19 | 19,00 |
| 3 | 2.000.000-3.000.000 | 15 | 15,00 |
| **Jumlah** | | **100** | **100,00** |

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa 66 orang (66,00%) berpenghasilan kurang dari 1.000.000, 19 orang (19,00%) berpenghasilan antara 1.000.000-2.000.000 dan 15 orang (15,00%) be.penghasilan antara 2.000.000-3.000.000.

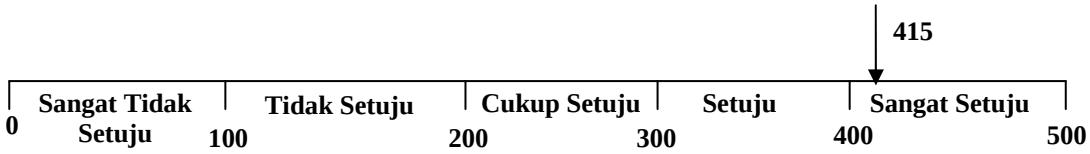
### 4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Langsung

**Tabel 4.6**
**Prosedur Gaji Karyawan Dilakukan Secara Sistematis**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 36 | 36,00 | 180 |
| Setuju | 4 | 43 | 43,00 | 172 |
| Cukup Setuju | 3 | 21 | 21,00 | 63 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **415** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur gaji karyawan dilakukan secara sistematis". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 43 orang (43,00%) menyatakan setuju, 36orang (36,00%) menyatakan sangat setuju, dan 21 orang (21,00%) menyatakan cukup setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 43 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Prosedur gaji karyawan dilakukan secara sistematis.




**Gambar 4.2 Gambaran Prosedur Gaji Karyawan Dilakukan Secara Sistematis**

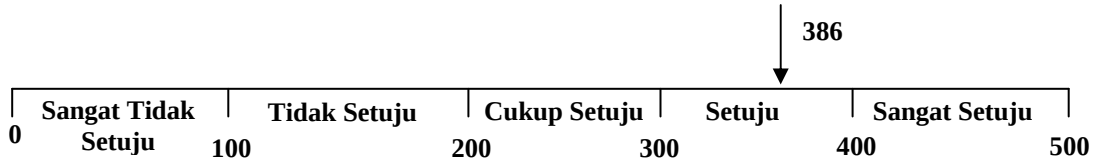
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk prosedur gaji karyawan dilakukan secara sistematis adalah sebesar 415 yang terletak antara 400 dan 500. Dengan demikian, responden menyatakan sangat setuju mengenai prosedur karyawan dilakukan secara sistematis.

**Tabel 4.7**
**Kelayakan Gaji Berdasarkan UMR Yang Berlaku**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 21 | 21,00 | 105 |
| Setuju | 4 | 44 | 44,00 | 176 |
| Cukup Setuju | 3 | 35 | 35,00 | 105 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **386** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kelayakan gaji berdasarkan UMR yang berlaku". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 44 orang (44,00%) menyatakan setuju, 35 orang (35,00%) menyatakan cukup setuju, dan 21 orang (21,00%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 44 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Kelayakan gaji berdasarkan UMR yang berlaku.




**Gambar 4.3 Gambaran Kelayakan Gaji Berdasarkan UMR Yang Berlaku**

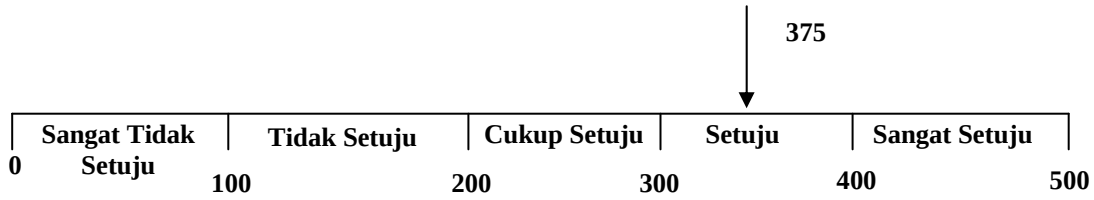
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk kelayakan gaji berdasarkan UMR yang berlaku adalah sebesar 386 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai kelayakan gaji berdasarkan UMR yang berlaku.

**Tabel 4.8**
**Prosedur Upah Lembur Dilihat Berdasarkan Jam Kerja Tambahan Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 17,00 | 85 |
| Setuju | 4 | 46 | 46,00 | 184 |
| Cukup Setuju | 3 | 31 | 31,00 | 93 |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6,00 | 12 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **374** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur upah lembur dilihat berdasarkan jam kerja tambahan karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 46 orang (46,00%) menyatakan setuju, 31 orang (31,00%) menyatakan cukup setuju, 17 orang (17,00%) menyatakan sangat setuju, dan 6 orang (6,00%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 46 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Prosedur upah lembur dilihat berdasarkan jam kerja tambahan karyawan.




**Gambar 4.4 Gambaran Prosedur Upah Lembur Dilihat Berdasarkan Jam Kerja Tambahan Karyawan**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk prosedur upah lembur dilihat berdasarkan jam kerja tambahan karyawan adalah sebesar 375 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai prosedur upah lembur dilihat berdasarkan jam kerja tambahan karyawan.

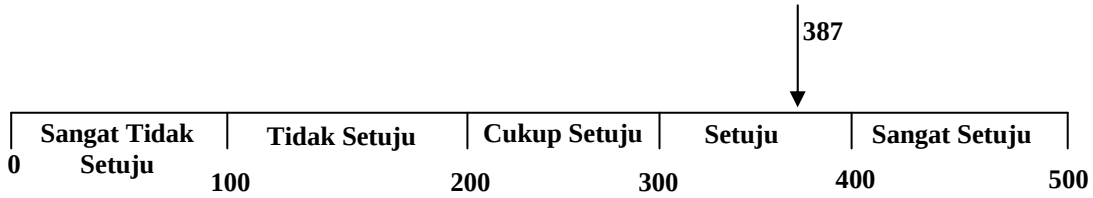
**Tabel 4.9**
**Gaji Bulanan Yang Saya Terima Sudah Sangat Pantas**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 21 | 21,00 | 105 |
| Setuju | 4 | 45 | 45,00 | 180 |
| Cukup Setuju | 3 | 34 | 34,00 | 102 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **387** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Gaji bulanan yang saya terima sudah sangat pantas". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 45 orang (45,00%)

menyatakan setuju, 34 orang (34,00%) menyatakan cukup setuju, dan 21 orang (21,00%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 45 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Gaji bulanan yang diterima sudah sangat pantas.




**Gambar 4.5 Gambaran Gaji Bulanan Yang Saya Terima Sudah Sangat Pantas**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran gaji bulanan yang saya terima sudah sangat pantas adalah sebesar 387 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai gambaran gaji bulanan yang saya terima sudah sangat pantas.

**Tabel 4.10**
**Gaji Bulanan Yang Saya Terima Cukup Menutupi Kebutuhan Keluarga Saya**

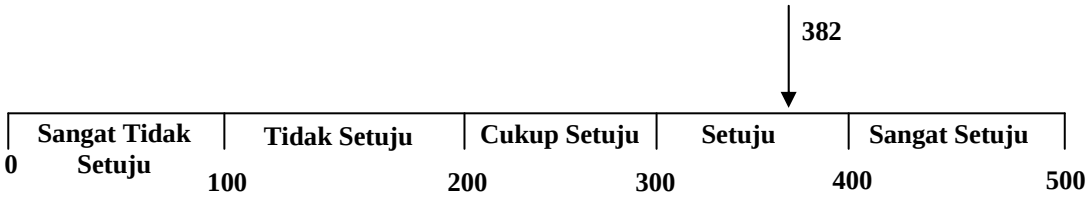
| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 13 | 13,00 | 65 |
| Setuju | 4 | 63 | 63,00 | 252 |
| Cukup Setuju | 3 | 18 | 18,00 | 54 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 5,00 | 10 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1,00 | 1 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **382** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Gaji bulanan yang saya terima cukup menutupi kebutuhan keluarga saya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 63

orang (63,00%) menyatakan setuju, 18 orang (18,00%) menyatakan cukup setuju, 13 orang (13,00%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (5,00%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden atau 63 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Gaji bulanan yang di terima cukup menutupi kebutuhan keluarga.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel kompensasi langsung (X1) , maka dibuat pengkategorian terlebih dahulu. Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel kompensasi langsung.



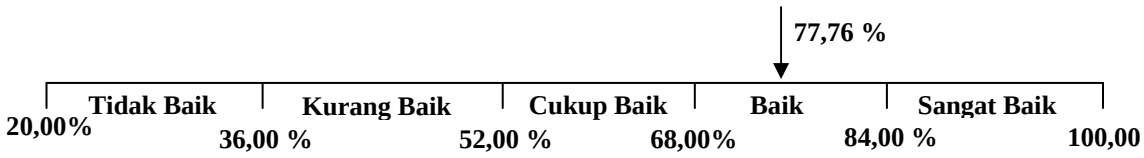

**Gambar 4.6 Gambaran Gaji Bulanan Yang Saya Terima Cukup Menutupi Kebutuhan Keluarga Saya**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran gaji bulanan yang saya terima cukup menutupi kebutuhan keluarga saya adalah sebesar 382 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai gambaran gaji bulanan yang saya terima cukup menutupi kebutuhan keluarga saya.

**Tabel 4.11**
**Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Langsung**

| No | Pertanyaan | Skor | Skor Ideal | % |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Prosedur gaji karyawan dilakukan secara sistematis | 415 | 500 | 83,00 |
| 2. | Kelayakan gaji berdasarkan UMR yang berlaku | 386 | 500 | 77,20 |
| 3. | Prosedur upah lembur dilihat berdasarkan jam kerja tambahan karyawan | 374 | 500 | 74,80 |
| 4. | Gaji bulanan yang saya terima sudah sangat pantas | 387 | 500 | 77,40 |
| 5. | Gaji bulanan yang saya terima cukup menutupi kebutuhan keluarga saya | 382 | 500 | 76,40 |
| **Total** | | **1944** | **2500** | **77,76** |

Selanjutnya skor disajikan dalam gambar sebagai berikut:




**Gambar 4.7 Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Langsung**

Berdasarkan table dan gambar di atas, persentasi skor total untuk kompensasi langsung adalah sebesar 77,76% yang terletak antara rentang 68,00% dan 84,00%. Dengan demikian, kompensasi langsung berada pada tingkat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi langsung pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung sudah baik.

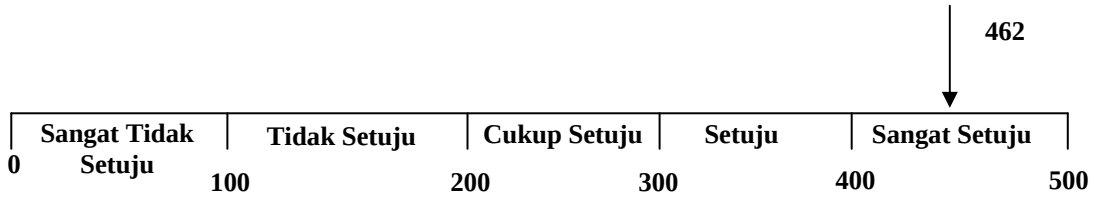
#### 4.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Tidak Langsung

**Tabel 4.12**
**Prosedur Cuti Karyawan Dilihat Berdasarkan Massa Kerja Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 71 | 71,00 | 355 |
| Setuju | 4 | 20 | 20,00 | 80 |
| Cukup Setuju | 3 | 9 | 9,00 | 27 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **462** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur cuti karyawan dilihat berdasarkan massa kerja karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 71 orang (71,00%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (20,00%) menyatakan setuju, dan 9 orang (9,00%) menyatakan cukup setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden atau 71 dari 100 responden menyatakan sangat setuju bahwa Prosedur cuti karyawan dilihat berdasarkan massa kerja karyawan.




**Gambar 4.8 Gambaran Prosedur Cuti Karyawan Dilihat Berdasarkan Massa Kerja Karyawan**

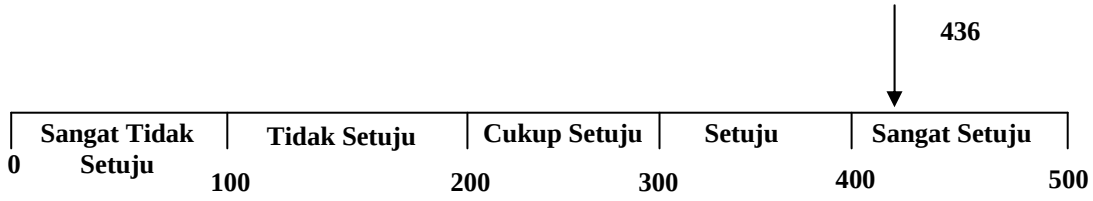
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran prosedur cuti karyawan dilihat berdasarkan massa kerja karyawan adalah sebesar 462 yang terletak antara 400 dan 500. Dengan demikian, responden menyatakan sangat setuju mengenai prosedur cuti karyawan dilihat berdasarkan massa kerja karyawan.

**Tabel 4.13**
**Prosedur Perawatan Dan Kesehatan Karyawan Merupakan Salah Satu Jaminan Dari Perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 44 | 44,00 | 220 |
| Setuju | 4 | 48 | 48,00 | 192 |
| Cukup Setuju | 3 | 8 | 8,00 | 24 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **436** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur perawatan dan kesehatan karyawan merupakan salah satu jaminan dari perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 48 orang (48,00%) menyatakan setuju, 44 orang (44,00%) menyatakan sangat setuju, dan 8 orang (8,00%) menyatakan cukup setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 48 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Prosedur perawatan dan kesehatan karyawan merupakan salah satu jaminan dari perusahaan.




**Gambar 4.9 Prosedur Dan Kesehatan Karyawan Merupakan Salah Satu Jaminan Dari Perusahaan**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran prosedur dan kesehatan karyawan merupakan salah satu jaminan dari perusahaan adalah sebesar 436 yang terletak antara 400 dan 500. Dengan demikian, responden menyatakan sangat setuju mengenai prosedur dan kesehatan karyawan merupakan salah satu jaminan dari perusahaan.

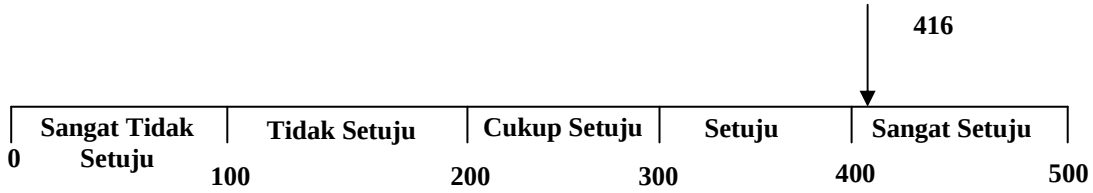
**Tabel 4.14**
**Prosedur Tunjangan Kecelakaan Kerja Dilihat Berdasarkan Loyalitas Kerja Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 39 | 39,00 | 195 |
| Setuju | 4 | 38 | 38,00 | 152 |
| Cukup Setuju | 3 | 23 | 23,00 | 69 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **416** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur tunjangan kecelakaan kerja dilihat berdasarkan loyalitas kerja karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili

ternyata sebanyak 39 orang (39,00%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (38,00%) menyatakan setuju, dan 23 orang (23,00%) menyatakan cukup setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 39 dari 100 responden menyatakan sangat setuju bahwa Prosedur tunjangan kecelakaan kerja dilihat berdasarkan loyalitas kerja karyawan.




**Gambar 4.10 Gambaran Prosedur Tunjangan Kecelakaan Kerja Dilihat Berdasarkan Loyalitas Kerja Karyawan**

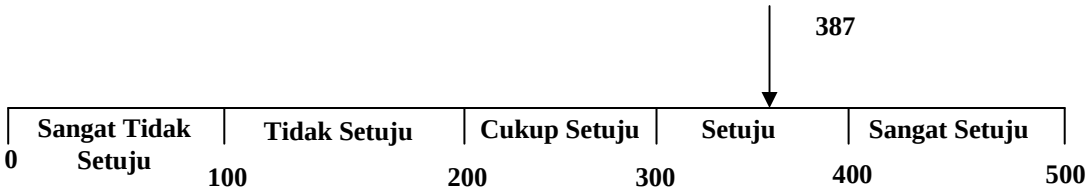
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran prosedur dan tunjangan kecelakaan kerja dilihat berdasarkan loyalitas kerja karyawan adalah sebesar 416 yang terletak antara 400 dan 500. Dengan demikian, responden menyatakan sangat setuju mengenai prosedur dan tunjangan kecelakaan kerja dilihat berdasarkan loyalitas kerja karyawan.

**Tabel 4.15**
**Prosedur Dana Pensiun Berpengaruh Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Kepada Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 16,00 | 80 |
| Setuju | 4 | 55 | 55,00 | 220 |
| Cukup Setuju | 3 | 29 | 29,00 | 87 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **387** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur dana pensiun berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 55 orang (55,00%) menyatakan setuju, 29 orang (29,00%) menyatakan cukup setuju, dan 16 orang (16,00%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 55 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Prosedur dana pensiun berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan.




**Gambar 4.11 Gambaran Prosedur Dana Pensiun Berpengaruh Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Kepada Karyawan**

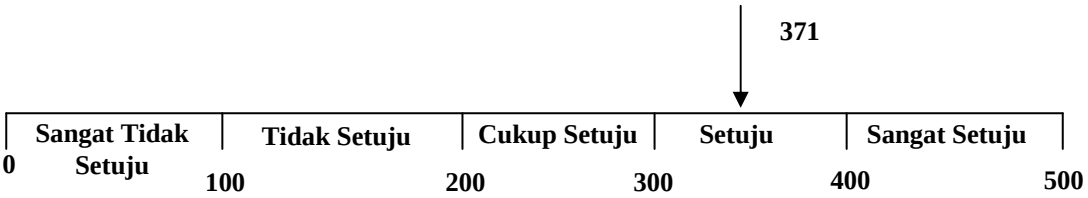
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran prosedur dana pensiun berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar 387 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai prosedur dana pensiun berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

**Tabel 4.16**
**Prosedur Tunjangan Keluarga Dilihat Berdasarkan Jabatan Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 15,00 | 75 |
| Setuju | 4 | 42 | 42,00 | 168 |
| Cukup Setuju | 3 | 42 | 42,00 | 126 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 1,00 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **371** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur tunjangan keluarga dilihat berdasarkan jabatan karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak masing-masing 42 orang (42,00%) menyatakan setuju dan cukup setuju, 15 orang (15,00%) menyatakan sangat setuju, dan 1 orang (1,00%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 42 dari 100 responden menyatakan setuju dan cukup setuju bahwa Prosedur tunjangan keluarga dilihat berdasarkan jabatan karyawan.




**Gambar 4.12 Gambaran Prosedur Tunjangan Keluarga Dilihat Berdasarkan Jabatan Karyawan**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran prosedur tunjangan keluarga dilihat berdasarkan jabatan karyawan adalah sebesar 371 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai prosedur tunjangan keluarga dilihat berdasarkan jabatan karyawan.

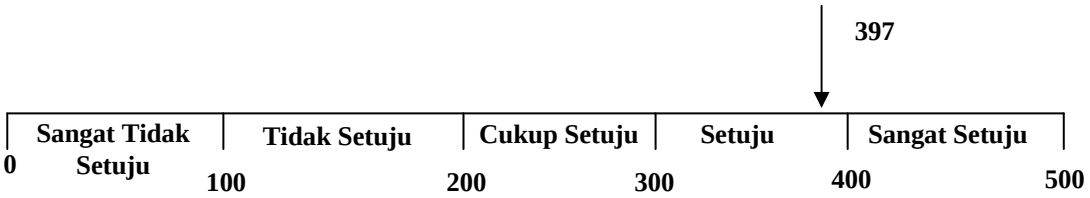
**Tabel 4.17**
**Prosedur THR Dilihat Dari Massa Kerja Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 25 | 25,00 | 125 |
| Setuju | 4 | 47 | 47,00 | 188 |
| Cukup Setuju | 3 | 28 | 28,00 | 84 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **397** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Prosedur THR dilihat dari massa kerja karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 47 orang (47,00%) menyatakan setuju, 28 orang (28,00%) menyatakan cukup setuju, dan 25 orang (25,00%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 47 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Prosedur THR dilihat dari massa kerja karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel kompensasi tidak langsung (X2) , maka dibuat pengkategorian terlebih dahulu. Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel kompensasitidak langsung.



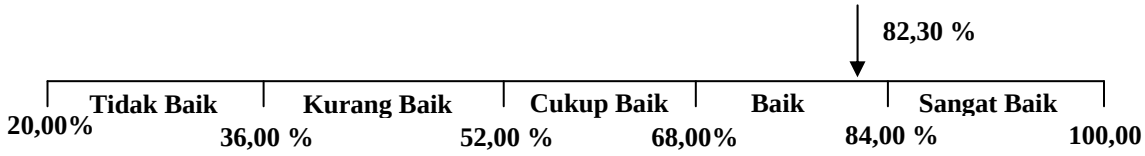

**Gambar 4.13 Gambaran Prosedur THR Dilihat Dari Massa Kerja Karyawan**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran prosedur THR dilihat dari massa kerja karyawan adalah sebesar 397 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai prosedur THR dilihat dari massa kerja karyawan.

**Tabel 4.18**
**Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Tidak Langsung**

| No | Pertanyaan | Skor | Skor Ideal | % |
|---|---|---|---|---|
| 1. | rosedur cuti karyawan dilihat berdasarkan assa kerja karyawan | 462 | 500 | 92,40 |
| 2. | rosedur perawatan dan kesehatan karyawan erupakan salah satu jaminan dari perusahaan | 436 | 500 | 87,20 |
| 3. | rosedur tunjangan kecelakaan kerja dilihat erdasarkan loyalitas kerja karyawan | 416 | 500 | 83,20 |
| 4. | rosedur dana pensiun berpengaruh terhadap ompensasi yang diberikan kepada karyawan | 387 | 500 | 77,40 |
| 5. | rosedur tunjangan keluarga dilihat berdasarkan abatan karyawan | 371 | 500 | 74,20 |
| 6. | rosedur THR dilihat dari massa kerja aryawan | 397 | 500 | 79,40 |
| **Total** | | **2469** | **3000** | **82,30** |

Selanjutnya skor disajikan dalam gambar sebagai berikut:




**Gambar 4.14 Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Tidak Langsung**

Berdasarkan table dan gambar di atas, persentasi skor total untuk kompensasi tidak langsung adalah sebesar 82,30% yang terletak antara rentang 68,00% dan 84,00%. Dengan demikian, kompensasi tidak langsung berada pada tingkat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak langsung pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung sudah baik.

### 4.2.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja

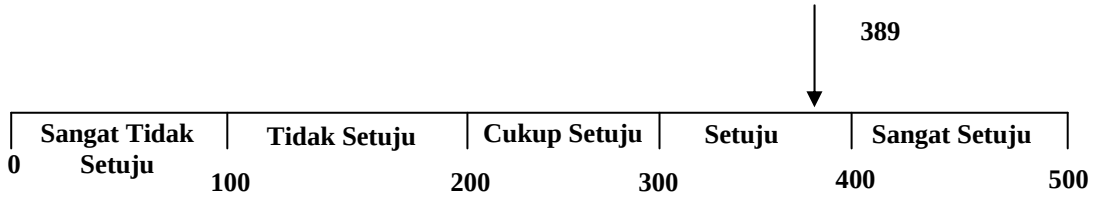
**Tabel 4.19**
**Konsentrasi Kerja Salah Satu Faktor Bagi Perkembangan Perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 20,00 | 100 |
| Setuju | 4 | 55 | 55,00 | 220 |
| Cukup Setuju | 3 | 19 | 19,00 | 57 |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 6,00 | 12 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **389** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Konsentrasi kerja salah satu faktor bagi perkembangan perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 55 orang (55,00%) menyatakan setuju, 20 orang (20,00%) menyatakan sangat setuju, 19

prang (19,00%) menyatakan cukup setuju dan 6 orang (6,00%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 55 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Konsentrasi kerja salah satu faktor bagi perkembangan perusahaan.




**Gambar 4.15 Gambaran Konsentrasi Kerja Salah Satu Faktor Bagi Perkembangan Perusahaan**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran konsentrasi kerja salah satu factor bagi perkembangan perusahaan adalah sebesar 389 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai konsentrasi kerja salah satu factor bagi perkembangan perusahaan.

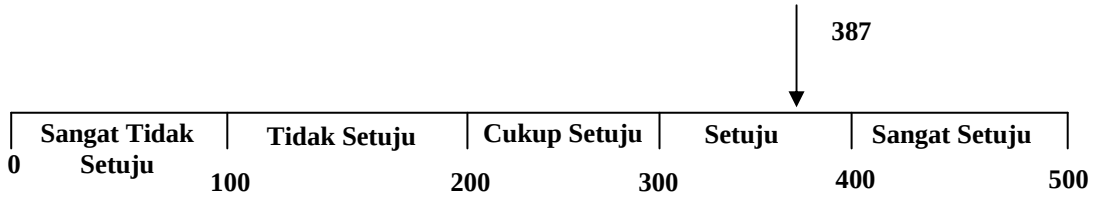
**Tabel 4.20**
**Kebanggaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Dalam Perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 20 | 20,00 | 100 |
| Setuju | 4 | 42 | 42,00 | 168 |
| Cukup Setuju | 3 | 38 | 38,00 | 114 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **382** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kebanggaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 42

orang (42,00%) menyatakan setuju, 38 orang (38,00%) menyatakan cukup setuju, dan 20 orang (20,00%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 42 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Kebanggaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan.




**Gambar 4.16 Gambaran Kebanggaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Dalam Perusahaan**

Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran kebanggaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan adalah sebesar 387 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai kebanggaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan.

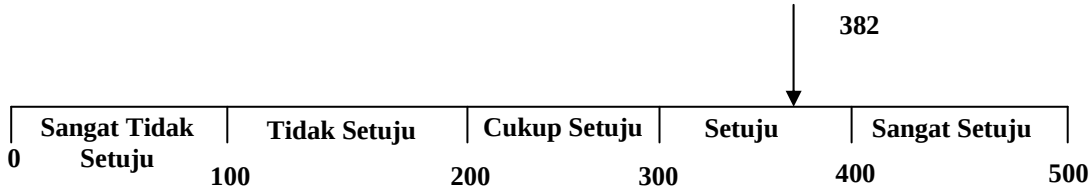
**Tabel 4.21**
**Perlakuan Yang Baik Dari Atasan Dan Rekan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 23 | 23,00 | 115 |
| Setuju | 4 | 52 | 52,00 | 208 |
| Cukup Setuju | 3 | 9 | 9,00 | 27 |
| Tidak Setuju | 2 | 16 | 16,00 | 32 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **382** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang

ditelili ternyata sebanyak 52 orang (52,00%) menyatakan setuju, 23 orang (23,00%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (16,00%) menyatakan tidak setuju, dan 9 orang (9,00%) menyatakan cukup setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 52 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.




**Gambar 4.17 Gambaran Perlakuan Yang Baik Dari Atasan Dan Rekan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

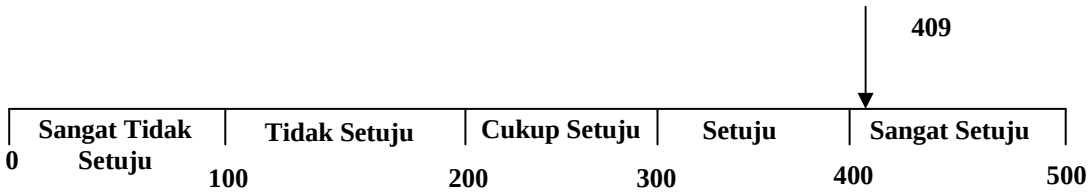
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 382 yang terletak antara 300 dan 400. Dengan demikian, responden menyatakan setuju mengenai perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

**Tabel 4.22**
**Tanggung Jawab Merupakan Salah Satu Faktor Kredibilitas Karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 35 | 35,00 | 175 |
| Setuju | 4 | 39 | 39,00 | 156 |
| Cukup Setuju | 3 | 26 | 26,00 | 78 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00 | 0 |
| **Total** | | **100** | **100,00** | **409** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Tanggung jawab merupakan salah satu faktor kredibilitas karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 orang yang ditelili ternyata sebanyak 39 orang (39,00%) menyatakan setuju, 35 orang (35,00%) menyatakan sangat setuju, dan 26 orang (26,00%) menyatakan cukup setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 39 dari 100 responden menyatakan setuju bahwa Tanggung jawab merupakan salah satu faktor kredibilitas karyawan.




**Gambar 4.18 Gambaran Tanggung Jawab Merupakan Salah Satu Faktor Kredibilitas Karyawan**

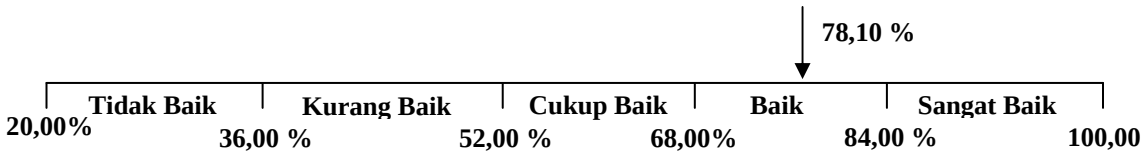
Berdasarkan gambar diatas, jumlah skor untuk gambaran tanggung jawab merupakan salah satu factor kredibilitas karyawan adalah sebesar 409 yang terletak antara 400 dan 500. Dengan demikian, responden menyatakan sangat setuju mengenai gambaran tanggung jawab merupakan salah satu factor kredibilitas karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel semangat kerja (Y) , maka dibuat pengkategorian terlebih dahulu. Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel semangat kerja.

**Tabel 4.23**
**Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat kerja**

| No | Pertanyaan | Skor | Skor Ideal | % |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Konsentrasi kerja salah satu faktor bagi perkembangan perusahaan | 389 | 500 | 77,80 |
| 2. | Kebanggaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan | 382 | 500 | 76,40 |
| 3. | Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan | 382 | 500 | 76,40 |
| 4. | Tanggung jawab merupakan salah satu faktor kredibilitas karyawan | 409 | 500 | 81,80 |
| **Total** | | **1562** | **2000** | **78,10** |

Selanjutnya skor disajikan dalam gambar sebagai berikut:




**Gambar 4.19 Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja**

Berdasarkan table dan gambar di atas, persentasi skor total untuk semangat kerja adalah sebesar 78,10% yang terletak antara rentang 68,00% dan 84,00%. Dengan demikian, semangat kerja berada pada tingkat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung sudah baik.

### 4.2.1.5 Analisis Regresi Linier Multipel

#### 4.2.1.5.1 Model Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan software SPSS 13.0 for Windows , sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

**Tabel 4.24**
**Koefisien Regresi**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .230 | .899 | | .256 | .798 |
| | Kompensasi Langsung | .467 | .057 | .602 | 8.151 | .000 |
| | Kompensasi Tidak Langsung | .211 | .058 | .269 | 3.644 | .000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Sumber: Hasil Output SPSS 13.0**

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = 0{,}230 + 0{,}467\,X_1 + 0{,}211\,X_2$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0,230, berarti harga matematis perubahan Semangat Kerja (Y) pada saat variabel bebasnya semuanya nol adalah 0,230.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_1$ (Kompensasi Langsung ) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Langsung dan semangat kerja. Koefisien regresi variabel Kompensasi Langsung sebesar 0,467 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kompensasi Langsung sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya Semangat Kerja sebesar 0,467.

Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_2$ (kompensasi tidak langsung) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Tidak Langsung dan semangat kerja. Koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung sebesar 0,211 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kompensasi Tidak Langsung sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya Semangat Kerja sebesar 0,211.

#### 4.2.1.6 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari besarnya korelasi antara Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Semangat Kerja (Y).

**Tabel 4.25**
**Analisis Korelasi Berganda**

**Model Summary**

| Model | R | R Square |
|---|---|---|
| 1 | .767[a] | .588 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

**Sumber: Hasil Output SPSS 13.0**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,767 Koefisien korelasi tersebut bertanda positif, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) dengan Semangat Kerja (Y).

### 4.2.1.7 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

**= 0,767² x 100%**

**= 58,8%**

Artinya, variabel-variabel Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) memberikan pengaruh sebesar 58,8 % terhadap Semangat Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 41,2% terhadap Semangat Kerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Pengaruh secara parsial tersebut ditunjukkan melalui tabel di bawah ini:

**Tabel 4.26**
**Besarnya Korelasi Parsial dan Pengaruh Secara Parsial**

| **Model** | **Standardized Coefficients**<br><br>**Beta** | **Correlations**<br><br>**Zero-order** | **Besarnya Pengaruh Secara Parsial** | **Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)** |
|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | 0,602 | 0,729 | 0,439 | 43,9 |
| $X_2$ | 0,269 | 0,553 | 0,149 | 14,9 |
| **Pengaruh Total** | | | **0,588** | **58,8** |

Sumber: Hasil Output SPSS 13.0

Dari hasil perhitungan secara parsial di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel kompensasi langsung (X1) sebesar 43,9% artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap semangat kerja, dan diikuti dengan variabel kompensasi tidak langsung (X2) sebesar 14,9% yang artinya kompensasi tidak langsung pun berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Maka total pengaruh secara keseluruhan sebesar 58,8% dan sisanya 41,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Pada PT. Dimensi Jaya Perkasa kompensasi langsung yang baik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan daripada kompensasi tidak langsung, karena karyawan lebih banyak mendapatkan kompensasi langsung. Dengan baiknya kompensasi langsung, maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.

### 4.2.1.8 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas (X) yang terdiri dari Kompensasi Langsung (X1) dan Kualitas Produk (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap Semangat Kerja (Y).

**Hipotesis:**

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

$H_1$ : Ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

**Statistik Uji:**

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(N - k - 1)}$$

**Tabel 4.27**
**Uji F**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 516.577 | 2 | 258.288 | 69.273 | .000[a] |
| | Residual | 361.670 | 97 | 3.729 | | |
| | Total | 878.247 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Sumber: Hasil Output SPSS 13.0**

**Kriteria Uji:**

Tolak Ho jika : Fhitung > Ftabel (dk = k,(N-k-1)) (α = 0,05) dan

Terima Ho jika: Fhitung ≤ Ftabel (dk =k, (N-k-1)) (α = 0,05)

Dimana F tabel = 3,833

Kesimpulan :

Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, Fhitung (69,273) > Ftabel (3,833) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

**4.2.1.9 Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas.

α = 5%

Statistik Uji:

$$t = \frac{\hat{\beta}_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

2. Tolak Ho jika t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

t tabel = $t_{\alpha ; (df)}$ , df = n-k-1

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.28**
**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t hitung | t tabel | Keterangan | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | | | | |
| 1 | $X_1$ | 0.467 | 0,057 | 8,151 | ±1,985 | Ho ditolak | Terdapat pengaruh |
| 2 | $X_2$ | 0.211 | 0,058 | 3,644 | ±1,985 | Ho ditolak | Terdapat pengaruh |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kompensasi Langsung (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,151. Karena t hitung > t tabel (1,985) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Langsung (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Untuk variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,644. Karena t hitung > t tabel (1,985) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).