

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNUSA TRIBUANA
CITRA MULTI FINANCE MEDAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Leasing* motor dan mobil.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara dan daftar pertanyaan. Subjek dalam penelitian ini merupakan populasi dimana adalah jumlah karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan sebanyak 54 orang. Jumlah subjek kurang dari 100, sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh subjek (populasi) yaitu sebanyak 54 orang. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas, dan uji hipotesis yang meliputi uji F, uji T, koefisien determinan (R^2) dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah nilai t_{sig} untuk variabel kompensasi adalah 0.035 dan lebih kecil dari 0,05 (α 5%) maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1). Nilai t_{sig} untuk variabel penelitian kerja adalah 0.001 dan lebih kecil dari 0,05 (α 5%) maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1). Nilai t_{sig} untuk variabel pengembangan karyawan adalah 0.242 dan lebih besar dari 0,05 (α 5%) maka kriterianya Terima H_0 (tolak H_1). Dari hasil uji F, diperoleh nilai signifikan $<0,05$ (α 5%) maka kriterianya adalah Tolak H_0 (terima H_1).

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan. Terdapat pengaruh penelitian kerja yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan. Terdapat pengaruh antara kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karyawan secara serempak terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan.

Kata Kunci: kompensasi, pelatihan, pengembangan karyawan, semangat kerja

This study aims to determine the effect of compensation, training and employee development to employee morale at PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan is a company engaged in the field of motorcycle and car leasing.

Types of data collected in this study are primary data and secondary data. Techniques of data collection by the interviews and questionnaires. The subjects in this study is a population which is the number of employees of PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan as many as 54 people. The number of subjects is less than 100, so the number of samples taken in this study were all subjects (population) as many as 54 people. Tests were conducted in this study included validity and reliability, which includes the classic assumption tests normality tests, multicollinearity and heteroscedasticity tests, and the tests hypothesis that included the F test, t test, the coefficient of determination (R^2) and multiple linear regression analysis.

The results obtained are t_{sig} for variable compensation value is 0.035 and less than 0.05 (α 5%), the criterion is Reject H_0 (accept H_1). t_{sig} value for job training variable is 0.001 and less than 0.05 (α 5%), then the criteria is Reject H_0 (accept H_1). t_{sig} value for the variable development of employees is greater 0.242 and 0.05 (α 5%), then the criteria Accept H_0 (reject H_1). From the results of the F test, obtained significant value <0.05 (α 5%), then the criterion is Reject H_0 (accept H_1).

The conclusion of this study is that there is a significant effect compensation on morale at PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan. There is a significant effect of job training on morale at PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan. There is no significant on the influence on the development of employee morale at PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan. There is the influence of compensation, job training, employee development simultaneously on morale at PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan.

Keywords: compensation, training, employee development, morale

1. PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan pemberian pengarahan oleh perusahaan kepada karyawan atas imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan

dalam bekerja. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil dan layak akan lebih semangat dalam bekerja, sehingga perilaku karyawan dapat terbentuk lebih baik.

Pelatihan merupakan usaha terencana yang dilakukan perusahaan dalam memberikan pembelajaran dan latihan kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memperbaiki cara kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Apabila penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam perusahaan, maka akan tercipta suatu system kerja yang harmonis dan semangat kerja karyawan yang meningkat.

Pengembangan karyawan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Pengembangan karyawan yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

Semangat kerja merupakan keadaan atau kondisi yang menunjang karyawan bekerja lebih baik. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi, seperti memperoleh kompensasi yang adil dan layak. Perusahaan dituntut untuk membentuk karyawannya agar dapat berusaha semaksimal mungkin dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Karyawan akan lebih bersemangat kerja jika dapat mengerti mengerti dan menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik, dan salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan.

PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Leasing* motor dan mobil. Dari pra survei yang dilakukan, diketahui terjadi penurunan semangat kerja karyawan, karena pemberian kompensasi perusahaan berupa gaji dan insentif tidak sesuai dengan produktivitas yang dicapai karyawan. Hal ini disebabkan rendahnya kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk karyawan. Selain itu, karyawan kurang menyukai pelatihan yang diberikan perusahaan karena hasil pembelajaran dari pelatihan dinilai belum dapat memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaannya, sehingga hasil pelatihan tidak menghasilkan perilaku karyawan yang lebih

baik dalam bekerja. Pengebangan karyawan yang dilakukan perusahaan melalui pemberian pendidikan juga belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dilakukan penelitian untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan”.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiryo (2007:181), “Kompensai adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan ole perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Panggabean (1006:224) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada orang”.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari kerja, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi atau *Remunation* bukanlah hanya imbalan yang berbentuk uang saja tetapi juga dapat dalam bentuk lainnya.

Pelatihan

Menurut Gomes (2005: 160), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prsetasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya”. Pelatihan dan pengembangan sering di dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat

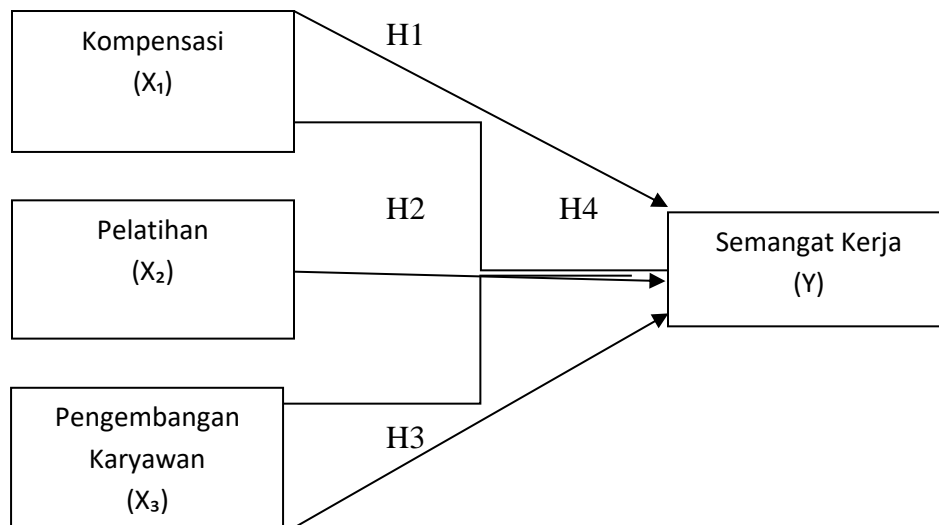
penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat ke depan. Dalam suatu organisasi, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan pekerjaannya dengan baik.

Pengembangan Karyawan

Menurut Hidrachman dan Husnan (2007:43), “Pengembangan karyawan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”. Sedangkan Hasibuan (2006: 69) mengemukakan “ Pengembangan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. KERANGKA BERPIKIR

Adapun kerangka konseptual penelitian ini seperti Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang memadai dan layak akan memicu karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menuangkan ide-ide dan kemampuannya untuk meningkatkan perkembangan perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu tindakan pemberian pembelajaran kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan menguasai pekerjaannya. Jika seseorang karyawan dapat mengerti dan memahami dengan baik pekerjaannya, maka dalam diri karyawan tersebut akan timbul suatu semangat kerja. Sebaliknya jika karyawan kurang memahami pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan malas bekerja dan tidak semangat.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan yang beralamat di jalan Kolonel Sugiono No. 9 D-E Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari 2011 sampai dengan Juni 2011. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan daftar pertanyaan. Suijck dalam penelitian ini merupakan populasi dimana adalah jumlah karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan sebanyak 54 orang. Jumlah srujck kurang dari 100, sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh subyek (populasi) yaitu sebanyak 54 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Lalu uji kualitas data dilakukan dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Kemudian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terkait digunakan koefisien determinasi (R^2). Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan *software* SPSS.

5. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya dan apabila koefisien korelasinya tidak kurang dari 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode sekali ukur (*One Shot Method*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan karyawan, dan semangat kerja menunjukkan item-item pertanyaan keempat variabel ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur uji reliabilitas data penelitian ini menggunakan metode (rumusan) koefisien *Cronbach's Alpha*. Koefisien *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggambarkan variansi dan item-item baik untuk format benar/salah atau bukan seperti format skala *likert*.

Menurut Sekaran (2000:204), “ Nilai batas yang digunakan untuk derajat reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*”. Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah bentuk indikator yang mendapat koefisien lebih besar dari 0,7 dinyatakan *reliable*.

Uji reliabilitas variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan karyawan, dan semangat kerja (Y) menunjukkan seluruh pertanyaan keempat variabel ini dinyatakan *reliable*.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (kompensasi, pelatihan dan pengembangan karyawan) dengan variabel dependen (semangat kerja karyawan) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi yang di peroleh adalah :

$$Y=1,117 + 0,201 X_1 + 0,497 X_2 + 0,111 X_3$$

Nilai konstanta a sebesar 1,117. Nilai b_{x_1} sebesar 0,201, dan nilai b_{x_2} sebesar 0,497, dan nilai b_{x_3} sebesar 1,111. Dari persamaan regresi ini diketahui masing-masing variabel independen berhubungan positif. Konstanta a sebesar 1.117 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0), maka variabel terikat tetap sebesar 1.117.

Bila b_{X_1} menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 (kompensasi) terhadap nilai variabel Y (semangat kerja). Pengaruh ini mempunyai arti apabila kompensasi ditingkatkan maupun diturunkan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,201.

Nilai b_{X_2} menunjukkan pengaruh besarnya variabel X_2 (pelatihan) terhadap nilai variabel Y (semangat kerja). Pengaruh ini mempunyai arti apabila pelatihan ditingkatkan maupun diturunkan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,497.

Nilai b_{X_3} menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_3 (pengembangan karyawan) terhadap nilai variabel Y (semangat kerja) pengaruh ini mempunyai arti apabila pengembangan karyawan ditingkatkan maupun diturunkan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,111.

Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dan variabel kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan terhadap variabel semangat kerja.

Dari hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 2,168. Dengan derajat bebas (df) sebesar 50 ($N-K=54$ orang responden – 4 variabel) dan taraf sig $\alpha = 5\%$ maka nilai t_{tabel} dari table distribusi t statistik adalah sebesar 1,676, oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1) sehingga terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja adalah 3,510. Dengan derajat bebas (df) sebesar 50 ($N-K=54$ orang responden – 4 variabel) dan taraf sig $\alpha = 5\%$ maka nilai t_{tabel} distribusi t statistik adalah sebesar 1,676. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya tolak H_0 (terima H_1) sehingga terdapat pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai t teritung untuk variabel pengembangan karyawan adalah 1.184, Dengan derajat bebas (df) sebesar 50 ($N-K = 54$ orang responden - 4 variabel) dan taraf sig $\alpha = 5\%$ maka nilai t tabel dari tabel distribusi t statistik adalah sebesar 1,676. Oleh karena itu $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kriteria terima H_0 (tolak H_1) sehingga tidak dapat pengaruh pengembangan karyawan yang signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai t_{sig} untuk variabel kompetensi adalah 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha 5\%$) maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1) sehingga terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai t_{sig} untuk variabel pengembangan karyawan adalah 0,242 dan lebih besar dari 0,05 ($\alpha 5\%$) maka kriterianya Terima H_0 (tolak H_1) sehingga tidak dapat pengaruh pengembangan karyawan yang di signifika terhadap semangat kerja.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan karyawan secara serempak berpengaruh atau tidak secara positif signifikan terhadap semangat kerja.

Dari uji F di peroleh bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 12,766 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95% $df_1 = 3$, dan $df_2 = 50$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,79. Dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kriterianya adalah Tolak H_0 (terima H_1) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi pelatihan kerja, dan pengembangan karyawan secara serempak terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribunan Citra Multi Finance Medan.

Jika dilihat dari nilai signifikannya maka nilai signifikan $0,00 < 0,05$ ($\alpha 5\%$) maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1) sehingga bisa dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan secara serempak sehingga semangat kerja pada PT. Tribunan Citra Multi Finance Medan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu

($0 \leq R^2 \leq 1$) Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel depende amat terbatas. Nilai yang mendekati satu sama berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dari uji koefisien determinasi variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan karyawan, dan semangat kerja, nilai *Adjusted R square* yang di peroleh adalah 0,400 yang berarti 40% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Sisa terbesar 60% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel di luar yang tidak diteliti, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

6. Pembahasan

Nilai t_{sig} untuk variabel kompensasi adalah 0.035 dan lebih kecil dari 0,05 (α 5%) maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1) sehingga terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan.

Nilai t_{sig} untuk variabel pelatihan kerja adalah 0.001 dan lebih kecil dari 0,05 (α 5%) maka kriterianya Tolak H_0 (terima H_1) sehingga terdapat pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan.

Nilai t_{sig} untuk variabel pengembangan karyawan adalah 0.242 dan lebih besar dari 0,05 (α 5%) maka kriterianya Terima H_0 (tolak H_1) sehingga tidak terdapat pengaruh pengembangan karyawan yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan.

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai signifikan $< 0,005$ (α 5%) maka kriterianya adalah Tolak H_0 (terima H_1) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karyawan secara serempak terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan.

Uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 12,766 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95%, $df_1 = 3$, dan $df_2 = 50$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,79. Dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kriterianya adalah Tolak H_0 (terima H_1) sehingga terdapat pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karyawan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,400 yang berarti 40% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karyawan. Sisa sebesar 60% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis pengaruh kompensasi, pelatihan, pengembangan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan karena nilai t_{sig} untuk variabel kompensasi adalah 0.035 dan lebih kecil dari 0,05 (α 5%).
2. Terdapat pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan karena nilai t_{sig} untuk variabel pelatihan kerja adalah 0.001 dan lebih kecil dari 0,05 (α 5%).
3. Tidak terdapat pengaruh pengembangan karyawan yang signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan karena nilai t_{sig} untuk variabel pengembangan karyawan adalah 0.242 dan lebih besar dari 0,05 (α 5%).
4. Terdapat pengaruh antara kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karyawan secara serempak terhadap semangat kerja pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (α 5%).

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah:

1. Pemberian kompensasi pada perusahaan perlu sesuai dengan produktivitas yang dicapai karyawan agar karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja.
2. Pemberian pelatihan kepada karyawan perlu disesuaikan dengan pengetahuan yang karyawan perlukan dalam pekerjaannya agar hasil pelatihan dapat membuat karyawan lebih baik dalam bekerja dan lebih bersemangat.
3. Pengembangan karyawan yang diberikan kepada karyawan melalui pendidikan perlu didasari oleh bidang dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar hasil pengembangan karyawan dapat membuat karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan bersemangat.
4. Perusahaan perlu melakukan penelitian mengenai pengaruh dari variabel bebas lain terhadap semangat kerja karyawan seperti gaji, motivasi, dan lainnya agar semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan lebih optimal dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chandra. 2010. *Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Decenzo, David A. dan Stephen P. Robbins. 2008. *Human Resources Development*, Penerjemah Erly Suandy. USA: John Willey & Sons Inc.
- Febriani, Nita. 2010. *Makalah Sumber Daya Manusia Pengembangan Karyawan*. http://ritafebriani12.blogspot.com/2010_01_01_archive.html, diakses 22 Februari 2010
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hadari, Nawawi 2008. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gadjan Mada Pers.
- Hameed, Abdul dan Muhammad Ramzan. 2010. *Effect of Compensation on Working Spirit (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 5 No. 2, February 2010.
- Hando. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heidjrachman, Suad Husnan. 2007. *Manajemen Personalialia*, Fdisi-4. Yogyakarta: BPFE.
- Hidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2007. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGM.
- Lapadengan, Moh. Lukmanul H. 2010. *Pengaruh Faktor Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martono. 2007. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia.
- Rena. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Camat Ternadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Gondusuman Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Croaminoto.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Ruby, Mensah. 2010. *The Impact of Compesation on Working Spirit: A case of Central University College*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sastrohardiwiryo, B. Siswanto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Ke-1. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

