

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kepuasan gaji dan employee morale (semangat kerja) pada pegawai negeri honorer di Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan di beberapa instansi pemerintahan yang melibatkan 106 orang pegawai honorer yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 20-47 tahun dengan masa kerja minimal selama 1 tahun.

Adapun instansi tersebut yaitu di instansi pemerintahan kota dan instansi pekerjaan umum. Pada instansi pemerintahan kota peneliti mengambil sampel di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang perijinan terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplikasi, keamanan dan kepastian. Selain itu, dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu mempunyai fungsi salah satunya yaitu pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang perijinan secara terpadu. Pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu peneliti mengambil sampel sebanyak 48 orang pegawai honorer.

Selanjutnya, pada instansi pekerjaan umum peneliti mengambil sampel pada dinas pekerjaan umum penataan ruang dan perumahan rakyat. Dinas tersebut memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang bina marga dan pengairan. Salah satu fungsi dari dinas tersebut yaitu pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana di bidang pekerjaan umum yang meliputi sarana dan prasarana jalan, jembatan dan pengairan. Peneliti mengambil sampel di dua bidang dari dinas tersebut yaitu bidang bina konstruksi dan bidang penataan ruang. Pada bidang bina konstruksi peneliti mengambil sampel sebanyak 23 orang pegawai honorer. Kemudian pada bidang penataan ruang peneliti mengambil sampel sebanyak 25 orang pegawai honorer.

2. Persiapan Penelitian

Berikut ini adalah persiapan-persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan pengambilan data penelitian:

a. Persiapan Alat Ukur

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada subjek penelitian. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian yaitu *employee morale* (semangat kerja) dan kepuasan gaji. Adapun skala *employee morale* (semangat kerja) disusun berdasarkan adaptasi dari tiga aspek yaitu afektif (*affective*), tujuan masa depan

(*future/goals*), dan interpersonal dari teori Hardy (2009). Peneliti mengadaptasi skala tersebut dengan menggunakan seluruh butir pernyataan. Jumlah aitem yang direncanakan dalam skala ini yaitu 15 aitem.

Skala kepuasan gaji digunakan pada penelitian ini merupakan skala adaptasi yang disusun oleh Faulk (2002) yang berjumlah 4 aspek terdiri dari tingkatan gaji (*pay level*), keuntungan (*benefit*), kenaikan gaji (*pay raise*), serta struktur dan administrasi (*structure and administration*) yang berjumlah 18 aitem.

b. Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji coba terhadap alat ukur *employee morale* (semangat kerja) dan skala kepuasan gaji tersebut dengan membagikan angket kepada pegawai negeri sipil honorer yang berjumlah 100 orang dengan melibatkan 51 orang laki-laki dan 49 orang perempuan. Kuesioner yang telah dibagikan dan memenuhi kriteria dengan mengisi pernyataan dan identitas secara lengkap akan dianalisis lebih lanjut. Pengambilan data uji coba alat ukur dilakukan dengan menyebarkan *link* kuesioner melalui *google form*. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Hasil dari uji coba alat ukur tersebut selanjutnya dianalisis untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas masing-masing aitem pada kedua

alat ukur yang digunakan. Proses analisis ini peneliti menggunakan program *SPSS 21 for windows*. Indeks validitas dan reliabilitas yang didapat dari proses analisis ini berguna untuk melakukan seleksi aitem. Aitem yang dinyatakan gugur tersebut adalah aitem yang memiliki nilai korelasi aitem-total kurang dari 0,3 (Azwar,2006)

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Skala *Employee Morale* (Semangat Kerja)

Hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa dari 15 aitem terdapat 14 aitem yang dinyatakan sah dan 1 aitem dinyatakan gugur. Adapun aitem yang gugur yaitu nomor 9 dikarenakan nilai aitem tersebut kurang dari 0.3. Koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* dari skala *employee morale* (semangat kerja) ini adalah 0.889.

Tabel 3
Distribusi Aitem Skala Employee Morale (Semangat Kerja) Setelah Uji Coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Butir Aitem		Butir Aitem	
1	Afektif (<i>affective</i>) Tujuan Masa Depan	1, 2, 3, 4, 5	5	-	-
2	(<i>future/ goal</i>)	6, 7, 8	3	10	1
3	Interper sonal	11, 12, 13, 14, 15	5	-	-

TOTAL	13	1
-------	----	---

2) Skala Kepuasan Gaji

Hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan sahih. Koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* dari skala kepuasan gaji ini adalah 0.958.

Tabel 4

Distribusi Aitem Skala Kepuasan Gaji Setelah Uji Coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah
		Butir Aitem	
1	Tingkatan Gaji (<i>Pay Level</i>)	1, 5, 10, 14	4
2	Keuntungan (<i>Benefit</i>)	2, 6, 11, 15	4
3	Kenaikan Gaji (<i>Pay Raise</i>)	3, 4, 7, 16	4
4	Struktur dan administrasi (<i>Structure and Administrasion</i>)	8, 9, 12, 13, 17, 18	6
TOTAL			18

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data *tryout* dilakukan selama 16 hari. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 24 April 2018 sampai 9 Mei 2018 yang dilakukan dengan menyebarkan *link* kuesioner melalui *google form*. Responden dalam penelitian ini

adalah pekerja. Total jumlah responden yang dilibatkan dalam pengambilan data *tryout* ini adalah 100 orang.

Pengambilan data penelitian dilakukan di tiga tempat di Samarinda, yaitu di satu instansi pemerintahan kota Samarinda dan di dua bidang di pemerintahan provinsi Kalimantan Timur. Pengambilan data berlangsung pada tanggal 21 Mei hingga 11 Juni 2018 dengan melibatkan 106 responden. Pengambilan data dilakukan dengan cara menitipkan angket kepada staf tata usaha di instansi tersebut untuk dibagikan kepada pegawai yang lain. Hal ini dilakukan karena pegawai yang akan menjadi responden tidak selalu ada di kantor dan terdapat beberapa karyawan yang mendapat jadwal kerja lapangan. Setiap responden diberi kuesioner yang telah dilengkapi dengan petunjuk pengisian. Petunjuk pengisian tersebut diharapkan dapat membantu responden dalam memahami isi dari lembar kuesioner tersebut. kuesioner tersebut diberikan oleh staf tata usaha dengan memberikan langsung kepada responden atau pegawai honorer. Selama proses pengumpulan data penelitian, peneliti tidak mengalami kendala yang menghambat penelitian sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan dengan lancar.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri honorer di Kota Samarinda. Responden penelitian ini memiliki rentang usia 20 sampai 47

tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan masa kerja minimal 1 tahun. Berikut adalah gambaran subjek dalam penelitian ini:

Tabel 5

Deksripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	57	53.80 %
2.	Perempuan	49	46.20 %
Total		106	100.0 %

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 57 orang memiliki persentase 53,80%. Kemudian untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentase 46,20% dengan jumlah sebanyak 49 orang.

Tabel 6

Deksripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<21	3	2.80 %
2.	21-30	67	63.20 %
3.	31-40	32	30.20 %
4.	>40	4	3.80 %
Total		106	100.0 %

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan rentang usia di bawah 21 tahun memiliki persentase 2,80% yang berjumlah 3 orang. Kemudian, usia 21 sampai 30 tahun memiliki persentase 63,20% dengan jumlah sebanyak 67 orang, dan usia 31 sampai 40 tahun memiliki persentase 30,20% dengan jumlah sebanyak 32 orang. Terdapat juga rentang usia di atas 40 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 3,80%.

Tabel 7

Deksripsi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5	63	59.40 %
2.	6-10	28	26.40 %
3.	11-15	11	10.40 %
4.	16-20	4	3.80 %
	Total	106	100.0 %

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 63 orang dengan persentase 59,40%, responden dengan lama bekerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 26,40%. Kemudian, responden dengan lama bekerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 10,40%. Adapun responden yang memiliki lama bekerja 16 sampai 20 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 3,80%

Tabel 8

Deksripsi Responden Penelitian Berdasarkan Penghasilan Perbulan

No	Penghasilan Perbulan	Jumlah	Persentase
1.	RP 1.000.000 – RP 1.200.000	1	0.9 %
2.	RP 1.300.000 – RP 1.500.000	5	4.70 %
3.	RP 1.600.000 – RP 1.800.000	11	10.40 %
4.	RP 1.900.000 – RP 2.100.000	20	18.90 %
5.	>RP 2.100.000	69	65.10 %
	Total	106	100.0 %

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan penghasilan perbulan Rp 1.000.000 sampai Rp 1.200.000 berjumlah 1 orang dengan persentase 0,9%, responden dengan penghasilan perbulan Rp 1.300.000 sampai Rp 1.500.000 berjumlah 5 orang dengan persentase 4,70%, dan responden dengan penghasilan perbulan Rp 1.600.000 sampai Rp 1.800.000 dengan jumlah sebanyak 11 orang dengan persentase 10.40%. Kemudian, responden dengan penghasilan perbulan Rp 1.900.000 sampai Rp 2.100.000 dengan jumlah sebanyak 20 orang

dengan persentase 18,90 %. Selanjutnya, responden yang memiliki penghasilan perbulan di atas Rp 2.100.000 berjumlah 69 orang dengan persentase 65,10%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh deskripsi data penelitian yang berstatistik deskriptif berupa skor maksimal (Xmax), skor minimal (Xmin), rata-rata skor (*mean*), dan simpangan baku (SD). Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui tinggi dan rendahnya *employee morale* (semangat kerja) dengan kepuasan gaji. Berikut deskripsi data penelitian:

Tabel 9.
Deskripsi Data Hipotetik Penelitian

Variabel	Hipotetik			
	X min	X max	Mean	SD
<i>Employee Morale</i> (Semangat Kerja)	14	98	56	3
Kepuasan Gaji	18	90	54	2

Tabel 10.
Deskripsi Data Empirik Penelitian

Variabel	Empirik			
	X min	X max	Mean	SD
<i>Employee Morale</i> (Semangat Kerja)	41	98	69.7170	12.20519
Kepuasan Kerja	18	88	56.2736	14.29854

Berdasarkan data skor pada tabel 10 yaitu data empirik, peneliti dapat menyusun pedoman kategorisasi pada data skor skala *employee morale* (semangat

kerja) dengan kepuasan gaji. Kemudian pengkategorian data dibagi menjadi lima kategori berdasarkan norma *percentil*. Kategorisasi menurut norma *percentil* dapat dilihat pada tabel

Tabel 11.
Kategorisasi Berdasarkan Norma Percentil

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < P20$
Rendah	$P20 \leq X < P40$
Sedang	$P40 \leq X < P60$
Tinggi	$P60 \leq X \leq P80$
Sangat Tinggi	$X > P80$

Tabel 12.
Kriteria Kategorisasi Skala Employee Morale (semangat kerja)

Kategori	Rumus Norma	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 59.4$	19	17.9 %
Rendah	$59.4 \leq X < 66$	21	19,8 %
Sedang	$66 \leq X < 73$	21	19.8 %
Tinggi	$73 \leq X \leq 79$	20	19 %
Sangat Tinggi	$X > 79$	25	23,5 %
Jumlah		106	100 %

Berdasarkan tabel 12 di atas, kategorisasi *employee morale* (semangat kerja) untuk kategori sangat rendah sebanyak 19 orang (17.9%), pada kategori rendah sebanyak 21 orang (19.8%), dan pada kategori sedang sebanyak 21 orang (19.8). Kemudian untuk kategori tinggi sebanyak 20 orang (19%) dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 25 orang (23.5%).

Tabel 13.
Kriteria Kategorisasi Skala Kepuasan Gaji

Kategori	Rumus Norma	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 44$	20	18,86 %

Rendah	$44 \leq X < 53$	18	17 %
Sedang	$53 \leq X < 61,2$	25	23,58 %
Tinggi	$61,2 \leq X \leq 68$	20	18,86 %
Sangat Tinggi	$X > 68$	23	21,70 %
Jumlah		106	100 %

Berdasarkan tabel 13 di atas, kategorisasi kepuasan gaji untuk kategori sangat rendah sebanyak 20 orang (18,86%), pada kategori rendah sebanyak 18 orang (17%), dan pada kategori sedang sebanyak 25 orang (23,58%). Kemudian untuk kategori tinggi sebanyak 20 orang (18,86%) dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 23 orang (21,70%).

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian perlu dilakukan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengambilan keputusan atau uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 21 for Windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$, sedangkan apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian tersebut

dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada SPSS 21 *for Windows*.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *employee morale* (semangat kerja) diperoleh nilai $p = 0.200$ sehingga dapat dikatakan normal, dan pada variabel kepuasan gaji diperoleh nilai $p = 0.044$ dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 14.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Keterangan
<i>Employee Morale</i> (semangat kerja)	0,200	Normal
Kepuasan Gaji	0,044	Tidak Normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja). Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel linier. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika $p < 0,05$ sedangkan dapat dikatakan tidak linear apabila kedua variabel memiliki nilai $p > 0,05$. Berikut hasil uji linearitas kedua variabel yang disajikan dalam tabel:

Tabel 15.
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Kepuasan Gaji dengan	74.784	0.000	Linear

Employee *Morale*
(semangat kerja)

Berdasarkan tabel 15 di atas, didapatkan hasil bahwa pada penelitian ini variabel kepuasan gaji dan variabel *employee morale* (semangat kerja) memiliki distribusi data yang linear dengan $F = 74.784$ dan signifikansi ($p = 0.000$ ($p < 0.05$)) yang berarti bahwa data linear.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai honorer. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *Spearman Correlation* dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*.

Hasil analisis data menunjukkan korelasi antara variabel kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) ($r = 0.606$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$)). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan gaji dengan *employee morale* (semangat kerja), sehingga hipotesis yang diajukan **diterima**.

Tabel 16.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	R ²	p	Keterangan
Kepuasan Gaji dan <i>Employee Morale</i> (Semangat Kerja)	0,606	0,367	0,000	Signifikan

5. Analisis Tambahan

a. Uji Anova Berdasarkan Lama Bekerja

Uji Anova berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini menggunakan *One Way Anova* dengan bantuan program statistika yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0 for Windows. Berikut hasil uji anova yang dilakukan:

Tabel 17
Uji Anova berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Employee Morale</i> (semangat kerja) dengan Lama Bekerja	1.761	0.159	Tidak ada perbedaan

Hasil uji anova yang telah dilakukan berdasarkan lama bekerja, didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan *employee morale* (semangat kerja) berdasarkan lama bekerja dengan hasil $p=0.159$ ($p>0.05$).

b. Uji Anova berdasarkan Penghasilan Perbulan

Peneliti melakukan uji anova berdasarkan penghasilan perbulan dengan menggunakan *One Way Anova* pada program statistika yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0 for Windows yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18
Uji Anova berdasarkan Penghasilan Perbulan

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Employee Morale</i> (semangat kerja) dengan Penghasilan Perbulan	1.089	0.366	Tidak ada perbedaan

Hasil uji anova yang telah dilakukan berdasarkan penghasilan perbulan, didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan *employee morale* (semangat

kerja) berdasarkan penghasilan perbulan dengan hasil $p=0.366$ yang berarti $p>0.05$.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai honorer. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Dinas Pemerintahan Umum dan Dinas Pemerintahan Kota. Hipotesis penelitian berdasarkan adanya hubungan yang positif antara variabel kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) diterima (lihat tabel 16). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) pada pegawai honorer, dimana semakin tinggi kepuasan gaji maka akan semakin tinggi juga *employee morale* (semangat kerja) yang ada pada pegawai honorer. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan gaji maka akan semakin rendah juga *employee morale* (semangat kerja) pegawai. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi $r = 0.606$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Penelitian mengenai kepuasan gaji dan *employee morale* (semangat kerja) diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Ogedegbe dan Bashiru (2014) tentang membina semangat karyawan melalui praktik remunerasi yang efektif. Penelitian tersebut dilakukan di Negara bagian Ibadan Oyo, Nigeria. Penelitian tersebut melibatkan 200 karyawan di Starcomms Nigeria yang berusia antara 20-50 tahun. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan gaji

dan *employee morale* (semangat kerja) yang memiliki nilai $r=0.205$ dengan nilai $p<0.05$. hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji karyawan tersebut maka akan semakin tinggi *employee morale* (semangat kerja) yang ditimbulkan.

Adapun penelitian lain yang juga memperkuat penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjanti (2010) bahwa terdapat hubungan yang positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula *employee morale* (semangat kerja). Pada penelitian tersebut kompensasi memiliki kemiripan dengan salah satu aspek dari kepuasan gaji yaitu *benefit*. Kemudian, hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumampouw, dkk (2016) bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik apabila adanya dorongan untuk mengusahakannya. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lancar dan produktif yaitu memberikan penghasilan lain diluar gaji pokok. Adanya penghasilan tersebut akan mempengaruhi kepuasan gaji pada karyawan.

Penelitian ini juga menambahkan beberapa analisis tambahan yaitu uji beda. Uji beda dilakukan sebagai data pendukung dari data demografik responden yang menghubungkan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan lama bekerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan lama bekerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngambi (2011) yang menyatakan bahwa

karyawan yang bekerja di fakultas ekonomi dan manajemen sains selama dua tahun atau kurang terlihat lebih termotivasi dan puas dibandingkan dengan yang telah bekerja pada periode yang lebih lama.

Selain melakukan uji beda berdasarkan lama bekerja, peneliti juga melakukan uji beda berdasarkan penghasilan perbulan. Hasil dari uji beda berdasarkan penghasilan perbulan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara *employee morale* (semangat kerja) dengan penghasilan perbulan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danti, dkk (2014) mengatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberikan kompensasi langsung masih belum sesuai dengan UMR dan kebutuhan hidup sehari-hari. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi langsung yaitu pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan. Terdapat beberapa responden yang mengisi terburu-buru sehingga jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan peneliti, sehingga adanya subjek yang gugur karena tidak memenuhi kriteria jawaban. Selain itu, terlalu dekatnya rentang antara satu kategorisasi ke kategorisasi lain menyebabkan uji tambahan antara gaji perbulan terhadap semangat kerja tidak terdapat perbedaan. Oleh sebab itu, diharapkan kelemahan-kelemahan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan agar penelitian serupa berikutnya.