

Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang

Yuli Fitriani¹, Edduar Hendri², Reina Damayanti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, fitrianiyuli099@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendri_edduar@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang Populasi pada penelitian ini adalah 66 karyawan di PT. Matahari OPI Mall Palembang. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi ditarik menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke karyawan dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Liner Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T) dengan menggunakan program SPSS For Windows versi 23. Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) pada variabel masa kerja di peroleh nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan uji parsial (Uji t) pada variabel Gaji diperleh nilai $0,000 > 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan berdasarkan simultan (Uji F) di dapat nilai yang signifikan antara Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Masa kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Masa Kerja, Gaji dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the employment and salary to the employee's spirit at PT. Matahari OPI Mall Palembang The population in this research is 66 employees at PT. Matahari OPI Mall Palembang. Samples in this study used a saturated sampling method whereby all populations were pulled into samples. Data collection techniques using questionnaires distributed to employees and documentation. Data analysis techniques using normality test, multicollinearity test, heteroskedastisity test, double Liner regression analysis, coefficient of determination, simultaneous test (F test) and partial test (test T) by using SPSS For Windows version 23. Based on the partial test results (Test T) on the variable of employment at the obtained value of $0.000 < 0.05$ which means that H_0 was rejected and H_a accepted and the partial test (Test T) on the variable salary is the value of $0.000 > 0.05$ which means that H_0 was rejected and H_a accepted. And based on the simultaneous (test F) in can be a significant value between the working period and salary against a working spirit of $0.000 < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_a accepted. This indicates that there are significant influences between working period list and the salary against SEMANAGT employee work.

Keywords: working period, salary and work spirit

A. PENDAHULUAN

Nitisemito dalam Suwarno dan Abadi (2017) yang mengatakan masa kerja adalah lamanya seorang karyawan yang menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu, lamanya seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Selain masa kerja, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini uang yang dimaksud berbentuk gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan pada



umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan sesuai dengan UMK perwilayahnya. Gaji yang diberikan setiap bulannya bisa dipergunakan karyawan atau tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya. Tercukupinya kebutuhan pokok tersebut akan berdampak pada semangat kerja karyawan yang tinggi.

Gaji adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam periodik waktu tertentu. Gaji yang diberikan bervariasi tergantung bagian, divisi dan perwilayah tertentu. Gaji yang diberikan bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan atau tenaga kerja. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:118) gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Gaji yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, dengan gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan seorang pekerja baik kebutuhan *primer* maupun kebutuhan *sekunder* sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari penurunannya semangat kerja akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Hal ini seperti dikemukakan oleh Nitisemito dalam Usman (2011:101) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

PT. Matahari OPI Mall Palembang adalah salah satu toko dari ratusan toko yang tersebar di Indonesia. PT Matahari OPI Mall Palembang adalah perusahaan yang bergerak di dunia ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Untuk mempertahankan citra baik, karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya antara lain objek data penelitian. Pengamatan yang dilakukan oleh penulis permasalahan yang ada di PT. Matahari OPI Mall Palembang adalah masa kerja lama yang lebih dari 5 tahun sehingga mengakibatkan karyawan menjadi bosan, dalam hal pemberian gaji juga kadang terkendala seperti keterlambatan pemberian gaji dengan tanggal yang telah ditetapkan, banyaknya karyawan yang mangkir dan tidak mentaati peraturan perusahaan seperti sering tidak masuk kerja, pulang lebih awal dan terlambat datang kerja dengan adanya permasalahan tersebut mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Masa Kerja

Hermanto (2012:56) Masa kerja dapat dikatakan loyalitas karyawan pada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan.

Rudiansyah (2014:44) Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbang tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Siagian (2012:89) Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Pengertian Gaji

Sinambela (2017:237) Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

Sikula dalam Hasibuan (2017:119) Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Rivai dan Sagala (2013:762) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Mardi dalam Sinambela (2017:237) gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.

Pengertian Semangat Kerja

Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.

Hasibuan (2010:105) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Moekijat dalam usman (2011:101) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.

Busro (2018:326) semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang atau jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Rumusan Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Masa Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.



H2 : Gaji berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.

H3 : Masa Kerja dan gaji berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2013:13).

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas (Independen) yang disebut variabel X merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah masa kerja (X1) dan gaji (X2). Variabel terikat (Dependen) yang disebut dengan variabel Y merupakan variabel yang tergantung atau terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel Y dalam penelitian ini adalah semangat kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Matahari OPI Mall Palembang yang berjumlah 66 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh atau semua populasi yang sebanyak 66 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yang artinya suatu data yang diperoleh langsung dari suatu objek penelitian yang kemudian akan diolah oleh penulis dimana dalam hal data primer yang dimaksud adalah instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber buku karya ilmiah, catatan, dokumen maupun arsip, dimana dalam hal ini data sekunder yang dimaksud ialah data seputaran objek penelitian dan karyawan serta data absensi.

Teknik pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian antara lain :

a. Kuisisioner atau angket

Teknik pengumpulan data dan informasi yang akan digunakan oleh peneliti dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan kepada responden atau karyawan.

b. Dokumentasi

Mengumpulkan data seperti sejarah, literatur, profil, rekapitulasi absensi, buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian, sumber internet dan website yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Sujarweni (2019:227) menyatakan penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi

berganda yang diolah oleh perangkat lunak SPSS. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja
a = Bilangan Konstanta
b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = Masa Kerja
X₂ = Gaji

b. Koefisien Determinasi (R²)

Sujarweni (2019:164) menyatakan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Rumus: $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi
r = Kuadrat koefisien korelasi

Kriteria Pengujian Hipotesisnya adalah :

a) Uji Simultan (Uji F)

Sujarweni (2019:162-164) mengatakan uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X₁, X₂) secara bersama-sama terhadap variabel tidak terbatas.

Kriteria penerimaan hipotesis adalah:

- Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) tidak dapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu masa kerja (X₁) dan gaji (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y).
- Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu masa kerja (X₁) dan gaji (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

b) Uji Parsial (Uji t)

Sujarweni (2019:161-162) mengatakan bahwa uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel (Y).

Penerimaan hipotesis adalah:

1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu masa kerja (X₁) dan gaji (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y).



- Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu masa kerja (X₁) dan gaji (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

D. HASIL PENELITIAN

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ini diuji untuk mengetahui besaran nilai pengaruh secara simultan antara masa kerja (X₁) dan gaji (X₂) terhadap semangat kerja karyawan(Y). Teknik analisis regresi berganda ini di uji dengan bantuan program SPSS for windows versi 23, adapun hasil output dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel Analisis regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.643	1.471		7.917	.000
Masa Kerja	1.881	.232	1.654	8.112	.000
Gaji	-.610	.159	-.782	-3.834	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : SPSS for windows versi 23

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil output dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

- Y = Semangat Kerja
- a (Konstanta) = 11,463
- b₁ (Masa Kerja) = 1,881
- b₂ (Gaji) = -0,610

Maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,463 + 0,1881 X_1 + 0,610 X_2 + e$$

- a = 11,463
Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel independen (masa kerja dan semangat kerja) X= 0, maka semangat kerja karyawan adalah satuan.
- b₁ = 1,881
koefisien regresi b₁ bernilai positif ini menyatakan jika variabel masa kerja ditingkatkan 1 satuan dan gaji dianggap konstan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,118 dan jika variabel masa kerja diturunkan sebesar 1 satuan dan gaji dianggap konstan maka semangat kerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,1881 satuan.
- b₂ = -0,610
koefisien regresi b₁ ini menyatakan jika variabel gaji ditingkatkan 1 satuan dan masa kerja dianggap konstan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,610 dan jika variabel gaji diturunkan sebesar 1 satuan dan masa kerja dianggap konstan maka semangat kerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,610 satuan.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Sujarweni (2019:164) Uji determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas yaitu semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh variabel bebas yaitu masa kerja dan gaji. Koefisien determinasi ini diuji dengan program *SPSS for windows versi 23*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.836	2.120

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Gaji

b. Dependent Variabel : Semangat kerja

Sumber : *SPSS for windows versi 23*

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,917 atau 91,7% sedangkan 8,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti, seperti lingkungan kerja, motivasi, insentif dan lain-lain.

c) Kriteria Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Sujarweni (2019:162-164) Uji simultan atau uji F dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian untuk menguji apakah ada pengaruh antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan. Adapun hasil dari pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1494.112	2	747.056	166.212	.000 ^b
Residual	283.161	63	4.495		
Total	1777.273	65			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Gaji

Sumber : *SPSS for windows versi 23*

Bersadarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi signifikan antara variabel masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai 166,212.

2. Uji Parsial (Uji t)

Sujarweni (2019:161-162) Uji parsial atau uji t untuk menguji koefisien parsial individual antara variabel independen yaitu masa kerja dan gaji terhadap variabel



dependen yakni semangat kerja karyawan, pengujian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 23*, adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel Uji Parsial (Uji t) Masa Kerja

Variabel	Signifikan	Sig 0,05	Keterangan
Masa Kerja	0,000	0,05	signifikan

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel masa kerja terhadap semangat kerja karyawan, dikarenakan nilai signifikan masa kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel Uji Parsial (Uji t) Masa Kerja

Variabel	Signifikan	Sig 0,05	Keterangan
Gaji	0,000	0,05	signifikan

Sumber : Data diolah 2020

Dari tabel dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaji terhadap semangat kerja karyawan, dikarenakan nilai signifikan masa kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for windows versi 23* dan Uji F didapat nilai yang signifikan antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.

Setelah mengetahui adanya pengaruh antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja di harapkan perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan mulai dari lamanya masa kerja, lamanya masa percobaan atau magang, hingga pemberian gaji.

2) Pengaruh Masa Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan atau uji t pada variabel masa kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. Hal senada juga di juga dikemukakan oleh Damigun (2018) bahwasannya ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

Setelah mengetahui bahwa masa kerja berpengaruh terhadap semangat kerja diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawan, mulai dari perolangan divisi atau mengadakan kegiatan bersama agar karayawan merasa nyaman dan tidak bosan sehingga bisa menaikkan semangat kerja karyawan walaupun karyawan sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

3) Pengaruh Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan atau uji t pada variabel gaji diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. Hal senada juga juga di kemukakan oleh Hidayanti (2017) adanya pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap semangat kerja pegawai honor pada Kantor Dinas di Lingkungan Kabupaten Rokan Ilir.

Setelah mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap semangat kerja diharapkan perusahaan agar lebih memperhatikan dalam pemberian gaji kepada karyawan, mulai dari tanggal pemberian gaji yang sesuai dengan kesepakatan kerja serta pemberian nominal gaji yang sesuai dengan buku pedoman pembahasan pasal-pasal utama Undang-Undang Ketenagakerjaan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan dan analisa data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for windows versi 23* dan Uji F didapat nilai yang signifikan antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.
- b. Berdasarkan uji parsial atau uji t pada variabel masa kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.
- c. Berdasarkan uji parsial atau uji t pada variabel gaji diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Matahari OPI Mall Palembang.

1. Diharapkan kepada instansi agar melakukan kegiatan-kegiatan yang mengikat karyawan dan membuat karyawan menjadi bergairah ketika berkerja seperti tour karyawan atau perolingan perdivisinya sehingga bisa menaikkan semangat saat berkerjwalaupun disaat masa kerja karyawan yang sudah lama.
2. Diharapkan kepada instansi agar lebih memperhatikan lagi dalam pemberian gaji karyawan mulai dari tanggal pemberian gaji dan pemberian nominal gaji sesuai dengan kesepakatan kerja atau sesuai buku panduan pasal-pasal utama Undang-Undang Ketenagakerjaanagar semangat kerja karyawan semakin meningkat.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, refrensi untuk penelitian selanjutnya dengan mengembangkan penelitian ditempat lain yang memiliki keragaman variabel dengan tujuan organisasi tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahayani, Nu luth Putu. (2016). *Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Swalayan Cahaya Melati*. Vol 4, No 1.
- Damigun. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda*. Vol 12, No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hidayati, Fitri. (2017). *Pengaruh Gaji dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honor Pada Kantor Dinas Di Lingkungan Kabupaten Rokan Ilir*. Vol 8, No 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Depok: PT Raja grafindo Persada.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta. Penerbit: Kanisius
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambella, Poltak Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Penerbit: Bumi Akasara. Jakarta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit: CV Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna V (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit: Pustakabarupress. Yogyakarta.
- Suwarno dan Abadi, Karim. (2017). *Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Andala Famili Indonesia*. Jurnal. Vol 8, No 2.
- Usman, Benny. (2011). *Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang*. Jurnal. Vol 8, No 2