

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang

Satriadi¹, Sari Wahyunie², Charly Marlinda³, Imran Ilyas⁴

¹⁾Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

²⁾Akuntansi, STIE Pembangunan Tanjungpinang

³⁾Akuntansi, STIE Pembangunan Tanjungpinang

⁴⁾Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
sekretariat@stie-pembangunan.ac.id

Abstrak

Keywords:
Kompensasi,
Semangat kerja,
karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan, agar perusahaan menjadi meningkat, berkembang dan tujuan yang ingin dicapai terlaksana. Maka untuk mendukung hal tersebut perusahaan perlu memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Dengan adanya semangat dalam bekerja maka karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dengan baik dan tujuan yang ingin dicapai mudah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan datanya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Data responden diukur dengan menggunakan skala Likert yang berkisar dari 5 (sangat setuju), sampai 1 (sangat tidak setuju). Pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 21. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dilihat dari (R^2) sebesar 0,656 yang menunjukkan bahwa sebesar 65,6% semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat besar pengaruhnya dalam menentukan kesuksesan ataupun keberhasilan perusahaan. Peran sumber daya manusia begitu penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang ditentukan oleh suatu perusahaan itu sendiri. Perkembangan segala dunia usaha akan terwujud dengan baik apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu.

Karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan itu sendiri, maka diperlukan semangat kerja yang maksimal dari pribadi karyawan perusahaan tersebut, agar nantinya hasil pekerjaan juga dapat berjalan maksimal dan memuaskan, karena adanya pemberi semangat dalam bekerja. Perusahaan yang ingin tetap berkembang maju dan memiliki citra baik di masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Untuk mencapai hal tersebut suatu perusahaan harus mampu mengkondisikan karyawan perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara optimal, kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan suatu perusahaan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atau upah atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012: 153). Salah satu cara

yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan untuk karyawannya.

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan salah satu cara perusahaan agar mempunyai tanggung jawab terhadap karyawannya (Arifandi, 2015). Program kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan, untuk mempertahankan karyawannya di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi seperti yang terjadi di Ramayana karena pemberian insentif sekarang memakai system kompetisi sehingga karyawan bersaing untuk mendapatkan insentif tersebut maka karyawan semangat dalam bekerja untuk mendapatkan insentif tersebut, tetapi masih ada juga terdapat karyawan yang tidak semangat dalam bekerja seperti malas-malasan dalam melayani konsumen, masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja termasuk dalam absen karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka timbul ketertarikan peneliti untuk menguji dan mengkaji mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang”**. Tujuan kegiatan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (Hartatik, 2014), kompensasi adalah segala bentuk berupa balas jasa yang diberikan untuk karyawan dari hasil pekerjaan karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan (Hartatik, 2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan dari jasa dan pekerjaan yang diberikan pegawai atau karyawan kepada perusahaan.

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua yang dianggap sebagai bentuk imbalan. Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah sesuatu yang seorang pekerja atau karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Kompensasi merupakan peraturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan berupa financial maupun non financial Maryoto, 2007:65 dalam (Harsidi, 2016)

Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Salihin (Hartatik, 2014) yaitu :

- a. Penempatan SDM secara tepat dan akurat
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Abdus Salam (Hartatik, 2014) adalah :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.
Karyawan mendapat kompensasi agar dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya sehari-hari atau kebutuhan perekonomiannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja lebih maksimal dalam pekerjaan yang dibidangnya.
- c. Memajukan perusahaan
Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang besar dan tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan tersebut.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.
Pemberian kompensasi sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan sebelumnya, sehingga akan terciptanya keseimbangan dan keadilan antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diberikan.

Indikator Kompensasi

Menurut Monday dan Noe (Hartatik, 2014) indikator kompensasi adalah :

- a. Kompensasi Langsung
 - Gaji yaitu imbalan berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, atau waktunya sudah ditetapkan.
 - Upah yaitu imbalan berupa uang yang dibayarkan perusahaan kepada para pekerja atau karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan.
 - Insentif yaitu imbalan langsung yang dibayarkan atau diberikan perusahaan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- b. Kompensasi tidak langsung
 - Program asuransi, merupakan jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka jika terjadi suatu resiko maupun kecelakaan atas diri mereka, sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.
 - Program pensiun, merupakan jaminan keamanan financial untuk karyawan yang tidak produktif lagi, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan untuk masa tertentu.
 - Bayaran saat tidak masuk kerja, yaitu seperti istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan hasil yang optimal dan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Nurjannah, 2013)

Menurut (Hasibuan M. S., 2007) semangat kerja adalah suatu keinginan seseorang mengerjakan dan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dan rajin, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat terselesaikan dan hasilnya pun lebih baik.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Agus Ary Dharma Putra, 2012) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan.

Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya semangat kerja menurut (Nitisemito A. S., 2010) yaitu:

- a. Upah yang rendah
- b. Lingkungan kerja yang buruk
- c. Kurangnya disiplin kerja
- d. Gaya kepemimpinan yang buruk
- e. Kurang informasi antar pekerja

Indikator Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu :

- a. Kondisi Pekerjaan
Dengan kondisi pekerjaan yang baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya
- b. Rekan kerja
Dengan adanya rekan kerja yang baik dan dapat saling membantu pekerjaan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- c. Kompensasi
Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan dengan baik.
- d. Kepemimpinan

Hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

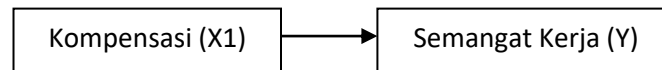
e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2017)

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk pada metode penelitian asosiatif dan pengolahan datanya menggunakan SPSS 21. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang tujuannya untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2014). Adapun yang merupakan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan-karyawan Ramayana yang ada di Tanjungpinang.

Sementara itu yang menjadi lokasi penelitian pada penelitian ini adalah Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang yang terletak di Jalan. Wiratno, Kampung Baru, Kota Tanjungpinang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya Istijanto (Sunyoto, 2011). Data primer yang digunakan penulis adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dengan memberikan kuesioner secara langsung dengan karyawan-karyawan Ramayana Cabang Kota Tanjungpinang
2. Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lainnya seperti mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian. (Sunyoto, 2011). Data skunder yang kami peroleh yaitu data dari buku-buku perpustakaan, referensi penelitian sebelumnya dan data dari internet.

Untuk mendapatkan data penelitian, ada beberapa metode mengumpulkan data tersebut yaitu:

1. Metode kuesioner

Metode kusioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sunyoto, 2011). Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan-karyawan Ramayana Cabang Kota Tanjungpinang

2. Studi perpustakaan

Dalam studi perpustakaan yang dilakukan untuk mencari dan mempelajari materi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan memahami, mengutip teori-teori, baik buku, jurnal, maupun karya tulis lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang akan dilakukan penulis.

Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) dalam populasi merupakan sebagai daerah yang umum baik itu obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan sebelumnya oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan 50 orang karyawan sebagai sampel yang dipilih secara acak.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas adalah ketelitian suatu item atau instrument data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap sesuatu yang ingin diungkap item dikatakan valid jika terjadi korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak Valid (Priyatno, 2012).

Uji Reabilitas

Menurut Suhaimi dalam (Sunyoto, 2011) Reabilitas terkait pada suatu pengertian bahwa sebetuk instrument cukup bisa dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reabel artinya dapat dipercaya, jadi bisa dan dapat diandalkan. Butir kuesioner dapat dikatakan reabel apabila cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reabel apabila cronbach's alpha $< 0,60$.

Uji normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal ialah Model rekresi yang baik (Priyatno, 2012).

Metode yang digunakan adalah metode grafik yaitu melihat menyebar data pada sumber diagonal pada grafik normal P-Plot of regression standardize residual, titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (priyatno, 2012)

Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2012), uji multikolinearitas merupakan keadaan terjadinya suatu hubungan linier sempurna atau hampir sempurna antar variable independen dalam model regresi. Dalam hal pengujian multikolinearitas peneliti menggunakan metode *tolenrance (TOL)* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. Dimana jika nilai $TOL > 0,10$ dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Priyatno, 2012) heterokedastisitas merupakan kondisi dalam model regresi terjadi hal yang tidak sama varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam hal pengujian ini peneliti menggunakan metode analisis grafik. Dimana jika nilai titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Deteksi adanya autokorelasi dengan melihat besaran Durbin Watson yang secara umum dapat diambil patokan Singgih Santosa (Sunyoto, 2011) :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasipositif

2. Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y)

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen (X1, X2,...Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y). Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan antara suatu sampel dengan nilai lainnya. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistic parametrik (Priyatno, 2012).

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (priyatno, 2012) koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variable terikat (Y) yang bisa diterangkan oleh keragaman variable bebas (X).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Dari hasil data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Ramayana Department Store Kota Tanjungpinang, didapat analisis responden sebagai berikut:

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	17-20 Tahun	15	30 %
	21-24 tahun	28	56 %
	> 25 tahun	7	14%
	Total	50	100%

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 3.1., dapat diketahui bahwa karakteristik responden yang berusia 17-20 tahun sebanyak 15 orang atau 30%, usia 21-24 tahun sebanyak 28 orang atau 56% dan yang berusia >25 tahun sebanyak 7 orang atau 14%.

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Laki-laki	22	44%
	Perempuan	28	56%
	Total	50	100%

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 3.2., dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 44% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 56%.

Tabel 3.3. Karakteristik Responden Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	SMU/Sederajat	42	84%
	Diploma	5	10%
	S1	3	6%
	Total	50	100%

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 3.3., dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang berpendidikan SMU/Sederajat sebanyak 42 orang atau 84%, Diploma sebanyak 5 orang atau 10% dan S1 sebanyak 3 orang atau 6%.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
			$r_{hitung} > r_{tabel}$
1	0.582	0.2787	Valid
2	0.492		Valid
3	0.479		Valid
4	0.326		Valid
5	0.631		Valid
6	0.381		Valid
7	0.511		Valid
8	0.434		Valid
9	0.562		Valid
10	0.396		Valid
11	0.602		Valid

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 3.3., dapat diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian. Dan pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dapat digunakan untuk mengukur variable yang diteliti.

Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji reabilitas. Kuesioner dikatakan reliable jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliable apabila jika cronbach's alpha $< 0,60$ (Sunyoto, 2011).

Tabel 3.5.
Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	11

Sumber : data olahan, 2018

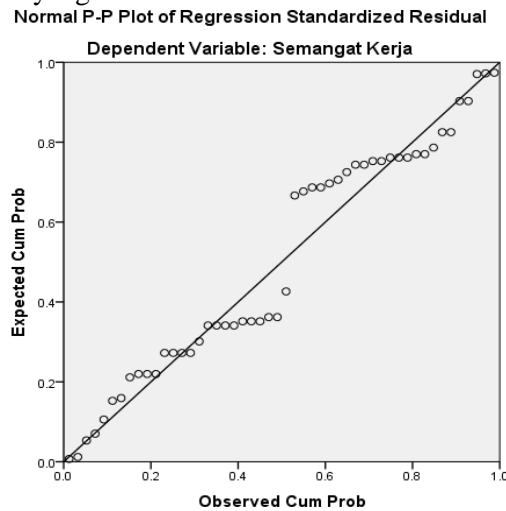
Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan itu reabel atau dapat dipercaya dilihat dari nilai Cronbach's Alpha $0.685 > 0,60$. Hal ini berarti bahwa item

pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang diinginkan dalam artian dapat reliable atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas yang didapat dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan.



Gambar 2. Uji normalitas

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan plot menyebar disekitar garis normal maka uji asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang didapat dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan.

Tabel 3.6. Uji Multikolinearitas

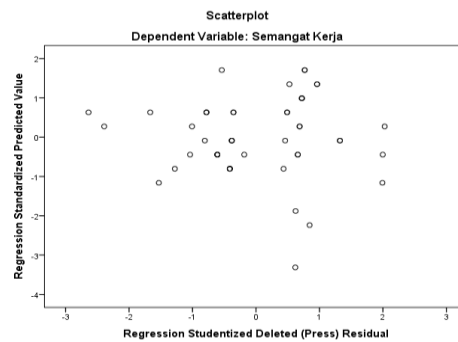
No	Model	Collinearity Statistics
		VIF
1	Kompensasi	1.000

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 3.6, dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable tidak memenuhi uji multikolinieritas sebab nilai VIF < 5.

Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas yang didapat dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan.



Gambar 3 : Uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan titik-titik menyebar di atas sumbu Y, jadi kesimpulannya variable bebas tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang didapat dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan.

Tabel 3.7 Uji autokorelasi

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	55 ^a	.000	1.938

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 3.7 dapat dilihat nilai durbin watsonya 1.938 tidak mendekati 2 maka uji asumsi autokorelasi tidak terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Analisis Korelasi Berganda (R)

Hasil dari data yang di uji dengan menggunakan SPSS 21 untuk mencari analisis korelasi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8 Analisis Korelasi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.046	2.370	2.973
	Kompensasi	.466	.122	.483

Sumber : data olahan, 2018

Persamaan regresi table 3.8. yaitu:

$$Y = (7.046) + (0.466) x$$

a = 7.046 menunjukkan bahwa jika x (Kompensasi) konstan atau x = 0, maka semangat kerja karyawan sebesar 7.046.

b = 0,466 menunjukkan setiap perubahan satu variable kompensasi akan mengurangi semangat kerja karyawan sebesar 0.465

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji-T)

Berikut adalah hasil uji parsial (uji-T) yang didapat dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan.

Tabel 3.9. Uji Parsial (uji-T)

ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	F	Sig.
	Regression	82.910	14.627	.000 ^b
1	Residual	272.070		
	Total	354.980		

Sumber : data olahan, 2018

Dari tabel 3.9. dapat dilihat bahwa X (kompensasi) nilai sig 0,000, dimana $0,000 > 0,05$, maka variable kompensasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap semangat kerja karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3.10 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.650	7.927

Sumber : data olahan, 2018

Dari hasil tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) =0,656 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65,6% semangat kerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable kompensasi, sedangkan sebesar 34,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari (R^2) sebesar 0,656 yang menunjukkan bahwa sebesar 65,6% semangat kerja dipengaruhi oleh variable kompensasi sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam melakukan penelitian ini penulis banyak mendapatkan dukungan bantuan baik moral maupun materil dari beberapa pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada STIE Pembangunan, dan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinan yang telah mendukung penuh kegiatan penelitian ini.

REFERENSI

- Abdiyanto. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Baja Pertiwi Industry Medan. *Jurnal Manajemen Vol 2 no 1* .
- Agus Ary Dharma Putra, M. S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PADA PT. UNITED INDOBALI DENPASAR. *Agus Ary Dharma Putra, Made Surya Putra* , 02.
- Ajala, E. M. (2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium Volume 12, No. 1* .
- Andhara, S. D., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi Dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 22 No. 1* .
- Anwar, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan vol 1 no 1* .
- Arifandi, B. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN. *Bayu Arifandi* , 01.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Harsidi, M. M. (2016). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. *Harsidi, Maria Magdalena Minarsih, Moh. Mukeri Warso* , vol 02 No.02.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khairani, M. (2013). *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol 5 no 2* .
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjannah, L. B. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada PT.Perkebunan Nusantara XIV (persero) pola kerjasama luwu. *Nurjannah, Lanteng Bustami, Saharuddin* , 208.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.

- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Dan dilengkapi dengan Metode R&D* . Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Wijaya, A. R., & Hamid, D. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 1 No. 1* .