ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. DUTA BANGSA MANDIRI JEMBER)

Fahrurrozi

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : fahrurrosy88@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Bangsa Mandiri Jember. (2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Duta Bangsa Mandiri Jember. (3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerjakaryawan PT. Duta Bangsa Mandiri Jember. (4) Menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Duta Bangsa Mandiri Jembe rsebanyak 27 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas dan uji normalitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas danlinearitas) dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Data diolah menggunakan IBM SPSS 23. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Semangat Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze the effect of work motivation on employee morale PT Duta Bangsa Mandiri Jember. (2) to analyze the influence of leadership on employee morale PT Duta Bangsa Mandiri Jember. (3) to analyze the influence of compensation on employee morale PT Duta Bangsa Mandiri Jember. (4) To analyze the influence of motivation, leadership and compensation for employee morale PT Duta Bangsa Mandiri Jember. The population in this study are all permanent employees of PT Duta Bangsa Mandiri Jember many as 27 people. The sampling technique using census population. The analysis includes the study of test instruments (validity and reliability test and normality test), multiple linear regression analysis, the classical assumption test (test multicoloniarity, heteroscedasticity test and linearity) and test hypotheses (F test, t test, the coefficient of determination). The data is processed using IBM SPSS 23. Results of regression analysis showed that work motivation, leadership and compensation significant effect on employee morale at PT Duta Bangsa Mandiri Jember.

Keywords*: Work Motivation, Leadership, Compensation and Employee Morale*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi tersebut menekankan bahwa yang paling utama mengelola manusia bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Handoko, 2012) .

Untuk memiliki sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM), sebagai upaya mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya tersebut merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama manakala terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan mempunyai kemampuan/keterampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi (Fathoni, 2006).

Dalam konsep manajemen SDM, menurut Purwoko (2008) “Pengadaan tenaga kerja merupakan proses pengelolaan yang lebih memperhatikan manusia sebagai aset potensial dari pada hanya sebagai variabel biaya”. Manajemen SDM melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan pegawai sebagai sumber daya organisasi.

Berbagai cara ditempuh organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya itu sendiri. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mewujudkan semangat kerja karyawan, dengan adanya semangat kerja maka akan memacu prestasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mewujudkan semua itu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang menunjang semangat kerja karyawannya. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut karyawan menjadi nyaman, tenang dan senang dalam bekerja. Yang pada akhirnya akan bertimbal balik menguntungkan kedua belah pihak. Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2006).

Semangat kerja juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerjasama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu (Taufiq, 2006). Untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat (Hartini, 2010).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya seperti motivasi. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2010).Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki

motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Winardi, 2012).

Menurut Manullang (2006) "Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja". Motivasi kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan (Herzberg dalam Hadari, 2005).

Selain motivasi yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dan mampu mempengaruhi bawahan akan sangat berpengaruh, semangat karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemudian lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Organisasi atau perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain memperhatikan masalah motivasi dan kepemimpinan yang perlu diperhatikan juga adalah kompensasi. Menurut Mulyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

PT. Duta Bangsa Mandiri yang terdapat di desa Rowotamtu-Rambipuji, Jember merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang produksi *Concrete Block*, dan Pagar Beton *Precast* sangat mengedepankan mutu, pelayanan, serta kualitas produk yang dihasilkan sehingga memberikan kepuasan terhadap konsumen. Mengenai SDM, perusahaan ini juga memiliki tenaga-tenaga ahli dan professional, berpengalaman dibidangnya yang dapat membackup seluruh produk yang dihasilkan. Perusahaan memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember, menurut mereka pemberian motivasi, kepemimpinan dan kompensasi kurang dari apa yang diharapkan karyawan/pekerja. Hal ini terbukti dengan naik turunnya absensi pada karyawan.

Dari latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

a) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan?
b. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan?
c. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan?
d. Bagaimanakah pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan?

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember.
b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember.
b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember.
c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dan kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

a. Variabel Bebas (*independent variable*).

1. Motivasi Kerja (X1) merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Indikator motivasi yang digunakan menurut (Maslow dalam Robbins dan Coulter, 2010) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan termasuk juga yang menjadi sasaran organisasi. Indikator kepemimpinan yang digunakan (Robbins dan Judge, 2008), adalah sebagai berikut: *Idealized Influence*/ Pengaruh Ideal, *Inspirational Motivation/* Motivasi Inspirasional , *Intellectual Stimulation*/ Stimulasi Intelektual dan *Individualized Consideration /* Pertimbangan Individual
3. Kompensasi adalah adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indicator kompensasi adalah: gaji, Intensif, Asuransi dan fasilitas kantor.
4. Semangat Kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama. kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama: kedisiplinan kerja, kegairahan kerja, keputusan kerja dan tanggung jawab.

Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal. Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan analisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

(Supranto, 2008) menyatakan data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung dari objeknya. Data yang dianalisis meliputi data kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember.

b. Data Sekunder

(Supranto, 2008) mengemukakan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain. Data ini baik berupa data dari perusahaan sendiri

maupun dari pihak-pihak yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari PT Duta Bangsa Mandiri Jember yaitu data tentang gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan dan struktur organisasi. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

Populasi / Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember sebanyak 27 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 27 responden. Menurut Sugiono (2011) sampel sebanyak 27 responden dianggap dapat diwakili (*representative*) atau populasi yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : wawancara, kuisioner dan studi pustaka.

Tehnik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur
b) Uji Reliabilitas Menurut Ghozali (2006) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk..
c) Uji Normalitas Adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel – variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghozali (2009). Adapun pesamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Persamaan regresi linier berganda :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3 + e}$$

Di mana :

a = Bilangan Konstanta
e = *standart error*
Y = Semangat Kerja Karyawan
X1 = Motivasi
X2 = Kepemimpinan
X3 = Kompensasi
b_1, b_2, b_3 = Koefisien Garis Regresi

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation*

Factor (VIF). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari Alpha = 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test For Linieritas pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2006).

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (*t test*)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui signifikasi pengaruh variabel bebas (Motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja) sendiri-sendiri.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (Motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja) secara simultan (bersama-sama).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisisen determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel - variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2006). Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti pernyatan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r table	Ket
	Motivasi			
1	X1.1	0,517	0,396	Valid
2	X1.2	0,584	0,396	Valid
3	X1.3	0,610	0,396	Valid
4	X1.4	0,569	0,396	Valid
5	X1.5	0,450	0,396	Valid
	Kepemimpinan			
1	X2.1	0,610	0,396	Valid
2	X2.2	0,758	0,396	Valid
3	X2.3	0,690	0,396	Valid
4	X1.4	0,691	0,396	Valid
	Kompensasi			
1	X3.1	0,874	0,396	Valid
2	X3.2	0,685	0,396	Valid
3	X3.3	0,727	0,396	Valid
4	X3.4	0,785	0,396	Valid
	Semangat Kerja			
1	Y.1	0,718	0,396	Valid
2	Y.2	0,907	0,396	Valid
3	Y.3	0,857	0,396	Valid
4	Y.4	0,708	0,396	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi.

b. **Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas digunakan unutk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing

variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Realibilitas

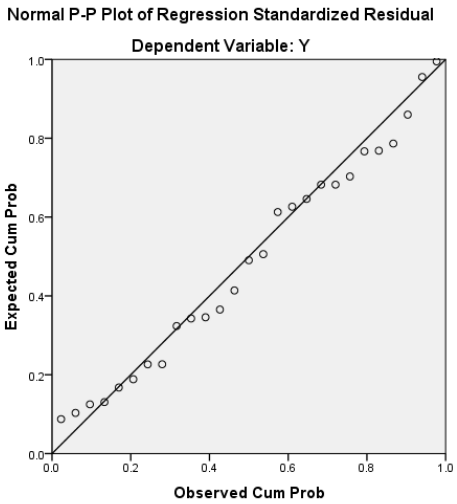
No	Variabel	Alpha hitung	Standar Alpha	Ket
1	Motivasi (X1)	0,598	0,549	Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,771	0,804	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,523	0,467	Reliabel
4	Semangat kerja (Y)	0,814	0,894	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Normalitas



2. Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja, digunakan analisis regresi linier berganda dan hasil regresi dapat dilihat di tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	*Standart Eror*
1	Konstanta	-31.600	7.935
2	Motivasi (X1)	0,704	0,164
3	Kepemimpinan (X2)	0,481	0,158
4	Kompensasi (X3)	1,842	0,395

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = -31.600 + 0,704X1 + 0,481X2 + 1,842X3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja
X1 = Motivasi
X2 = Kepemimpinan
X3 = Kompensasi
e = *Standart Error Estimate*

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -31.600 menunjukkan bahwa pada motivasi, kepemimpinan dan kompensasi konstan, maka nilai semangat kerja sebesar -31.600.
b. b_1 = 0,704 pada motivasi, artinya apabila motivasi ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,704 satu satuan, dengan arti lain jika motivasi ditingkatkan maka semangat kerja akan semakin meningkat.
c. b_2 = 0,481 pada kepemimpinan, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja akan meningkat

sebesar 0,481 satu satuan, dengan arti lain jika kepemimpinan ditingkatkan maka semangat kerja akan semakin meningkat.

d. b_3 = 1,842 pada kompensasi, artinya apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 1,842 satu satuan, dengan arti lain jika kompensasi ditingkatkan maka semangat kerja akan semakin meningkat.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

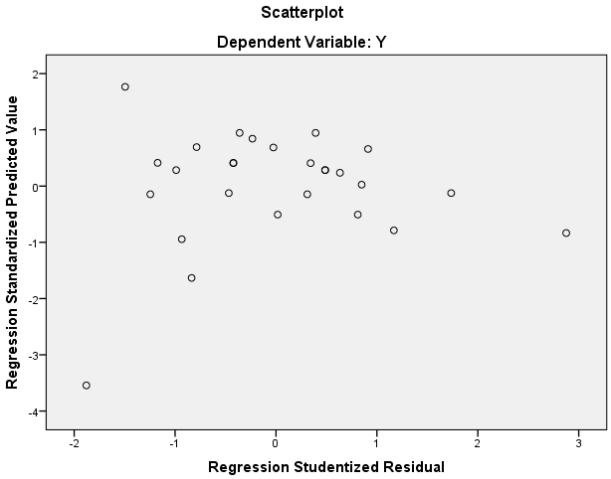
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Motivasi (X1)	0,863	1,159
2	Kepemimpinan (X2)	0,941	1,063
3	Kompensasi (X3)	0,880	1,136

Dari tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dengan variable independen. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa variable dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier.

Tabel 5 Hasil Pengujian Linieritas

No	Variabel	Sig.Deviation from Linierity	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1	Motivasi (X1)	0,154	0,05	Linier
2	Kepemimpinan (X2)	0,564	0,05	Linier
3	Kompensasi (X3)	0,731	0,05	Linier

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 6 Uji t

No	Uji t		
	Variabel	**Taraf Sig.**	**Sig. Hitung**
1	**Motivasi**	**0,05**	**0,000**
2	**Kepemimpinan**	0,05	0,000
3	**Kompensasi**	0,05	0,000

Dari tabel 6 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} (4,304)> t_{tabel} (1,717) dan signifikasi 0,000 < 0,05,maka Ho ditolak dan Ha terima, yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember. T_{hitung} positif , semakin baik motivasi kerja yang diberikan karyawan maka akan meningkatnya semangat kerja karyawan.
b. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t_{hitung} (3,042)> t_{tabel} (1,717) dan signifikasi 0,006 < 0,05,maka Ho ditolak dan Ha terima, yang berarti secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember. T_{hitung} positif , semakin baik kepemimpinan atasan yang diberikan karyawan maka akan meningkatnya semangat kerja karyawan
c. Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai t_{hitung} (4,661)> t_{tabel} (1,717) dan signifikasi 0,000 < 0,05,maka Ho ditolak dan Ha terima, yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember. T_{hitung} positif , semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatnya semangat kerja karyawan.

b. Uji f (Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan dengan menggunakan uji F (Ghozali, 2006). Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila $F_{hitung} > F_{table}$ maka H1 diterima. Sedangkan untuk menghitung tabel distribusi F dicari pada α = 5%, dengan derajat kebebasan (df) df1 k-1 atau 3-1=2, dan df2 n-k-1 atau 27 - 4 - 1 = 22.

Tabel 7 Uji f

No	Uji F		
	Variabel	**Taraf Sig**	**Sig. Hitung**
1	**Motivasi**	**0,05**	**0,000**
2	**Kepemimpinan**	**-**	**-**
3	**Kompensasi**	**-**	**-**

Hasil dari perhitungan statistik pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05, dan hasil dari F_{hitung} (13.240) > F_{tabel} (3.443), maka hipotesis yang menyatakan motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikansi terhadap semangat kerja secara simultan diterima.

c. Koefisien Determinasi Berganda R^2

Tabel 8 Determinasi Berganda R^2

No	Variabel	Koefisien Determisani
1	**Motivasi**	**0,585**
2	**Kepemimpinan**	**-**
3	**Kompensasi**	**-**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya

variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen nya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil Analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan analisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember. Dapat dilihat dari R square (R^2) menunjukkan sebesar 0,585 atau 58,2% dan sisanya 41,8% di pengaruhioleh factor-faktor lain yang tidak dimasuki dalam model penelitian ini, disiplin dan karakteristik individu dll.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh secara parsial motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

i. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan . Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (4,304)> t_{tabel} (1,717)yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Emma (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

ii. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,031 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (3,042)> t_{tabel} (1,717) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agus dan Made (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, Vita (2008) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan dan Emma (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

iii. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (4,661)> t_{tabel} (1,717) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agus dan Made (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan Emma (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap semangat kerja dan sesuai

dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b. Pengaruh secara simultan motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan . Artinya bahwa ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan . Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Agus dan Made (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan , Vita (2008) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan dan Emma (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasilpembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 23 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember.
4. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan semangat kerja karyawan PT Duta Bangsa Mandiri Jember.

SARAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak manajemen PT Duta Bangsa Mandiri Jember yaitu:

1. Pada variabel motivasi kerja, indikator fisiologi memiliki skor jawaban responden terendah. Berdasarkan hal tersebut, pihak PT Duta Bangsa Mandiri Jember sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karyawannya dalam hal uang lembur dan fasilitas dari perusahaan sehingga akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Pada variabel Kepemimpinan, indikator pertimbangan individual memiliki skor jawaban responden rendah. Berdasarkan hal tersebut, pihak pimpinan PT Buta Bangsa Mandiri Jember sebaiknya memberi dukungan dan pengalaman kepada karyawan. Sehingga Pimpinan perusahaan sendiri harus bisa memberikan perhatian salah satunya dengan mengajak karyawan untuk melakukan *scharing, discution* atau *outbond* yang dapat memberikan energi baru setelah melakukan aktifitas tersebut.

3. Pada variabel kompensasi, indikator intensif memiliki skor jawaban responden tertinggi. Berdasarkan hal tersebut, pihak PT Duta Bangsa Mandiri Jember sebaiknya meningkatkan kompensasi karyawannya dalam hal uang lembur dan bonus dari perusahaan sehingga akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.
4. Pada variabel semangat kerja , indikator kedisiplinan kerja memiliki skor jawaban responden tertinggi. Berdasarkan hal tersebut, pihak pimpinan PT Buta Bangsa Mandiri Jember sebaiknya dipertahankan dan di tingkatkan lagi sehingga dapat menimbulkan dampak yang positif bagi perusahaan.

   Bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi oleh variabel lain misalkan disiplin, kompetensi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Basyir. 2013. ***TEORI E-R-G (Clayton Aldelfer)*** Kasus : Mak Yati Pemulung Berkorban Kambing. http://basyir46e.blogstudent.mb.ipb.ac.id/files/2014/01/Teori-E-RG-on-kurban-final.pdf. Accesed at 10 agustus 2016.

Amh,Manullang, Marihot, M***anajemen Personalia***, Yogyakarta : Gadjah mada University Press, 2006.

Ary Agus Dharma Putra dan Made Surya Putra. 2014. ***Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT. United Indobali Denpasar.*** Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udaya. Bali

Emma Sillia Sumampouw,dkk. **Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap SemangatKerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara, Tbk**. Jurnal Administrasi Bisnis. 2015

Etty Puji Lestari**. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, BangkoDan Muara Bungo.** Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

Fathoni.2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Rineka Cipta. Bandung

Ghozali,Imam.2006.***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 4 ed**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang

----------.2009.***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam Spss***. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Hamzah B. Uno, 2007, Teori ***Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan***, Bumi Aksara, Jakarta

Hartini, S. 2010. ***Pengaruh Pemberian Natrium Nitrofenol Terhadap Produksi Buah Tomat (Lycorpesicum seculentum Mill var Kaliurang).*** Skripsi. Universitas Diponogoro. Semarang. Hal 25 – 30

Hadari Nawawi. (2005). ***Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri***. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.

Handoko, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, BPFE, Yogyakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Dasar dari Kunci Keberhasilan. Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P, 2006, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, H. Malayu S.P..2010.***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi.Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2009. ***Pemimpin dan Kepemimpinan***. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Margono.2010. ***Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan***.Rineka Cipta. Jakarta

Maslow, A. 2008. ***Teori Hierarki Kebutuhan Maslow***.diakses 10 agustus 2016. dari http://belajarpsikologi.com/teori-hierarki-kebutuhan-maslow/

Moekijat. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Mandar Maju

Mulyadi. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. IN MEDIA. Bogor

Munawir, Imam. 2011. ***Dasar-Dasar Manajemen, Organisasi Dan Kepemimpinan.*** PT. Bina Ilmu. Surabaya

Notoatmodjo. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan pertama. Alfabeta. Bandung

Purwoko.2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Rineka Cipta. Bandung

Rivai, Veithzal. 2005. ***Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi***, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Rivai, Veithzal. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** *Untuk Perusahaan*,Jakarta: Grafindo.

Robbins, Stephen P. 2007. ***Perilaku Organisasi.*** Salemba Empat. Jakarta

Robbins, Stephen & A. Judge. 2008. ***Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour).*** Edisi 12 jilid 1&2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sopiah. 2008. ***Perilaku Organisasi***, Andi, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy, 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana.

Sutrisno, Edi. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Supranto, J. 2008. ***Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh.***Jilid 1. Erlangga. Jakarta.

Sholikah,Ita. 2015. **Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi.** Skripsi . Universitas Muhammadiyah Jember

Sugiyono. 2011. ***Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).***Alfabeta.Bandung

----------.*2012.**Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ke-20**. Penerbit Alfabeta. Bandung.*

Taufiq. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Nur Cahaya, Yogyakarta.

Tohardi, Ahmad. 2002. ***Pemahaman Sumber Daya Manusia***. Mandar Maju. Bandung

Vita.2008.***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perkebunan Widodaren Pada PT.PP Jember Indonesia.***Jurnal

Wardhani Ratih Puspa. 2014. ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Star Jaya Jember.***Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember : Fakultas Ekonomi Manajemen.

Winardi. 2012. ***Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen***. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wursanto. 2003.***Dasar-Dasar Ilmu Organisasi***. Andi Offset, Yogyakarta.

Wursanto.2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Edisi Indonesia. PT.Prenhallindo. Jakarta.

Zuhdi. 2006. ***Teori-Teori Motivasi***. Jurnal

Sumber lain :

http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/teori-motivasi-maslow-mcclelland.html (29/09/2016 11:13)

http://www.dunsarware.com/2015/08/teori-teori-tentang-motivasi-menurut.html 29/09/2016 12.00 WIB