Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT, Duta Bangsa Mandiri Rowotamtu-Jember

Febi Amruhu Rochim
Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
Jl karimata 49, Jember
E-mail : febiamruhu05@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, (3) pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT Duta Bangsa Mandiri Rowotamtu-Jember yang memiliki 27 karyawan tetap. Teknik penelitian ini menggunakan sensus. Teknik penngumpulan data menggunakan wawancara, observasi, studipustaka, dan angket (kuesioner) dan alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, *path analysis* dan dilakukan dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dansignifikan terhadap motivasi kerja yang menyatakan bahwa t hitung> t tabel yaitu 4,760>2,073; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang menyatakan bahwa t hitung> t table yaitu 4,723>2,073; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang menyatakan bahwa t hitung> t tabelyaitu 3,295>2,073; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang menyatakan t hitung> t table yaitu 5,815>2,073; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang menyatakan bahwa t hitung > t tabel yaitu 4,995>2,073. Serta jalur yang mempunyai pengaruh paling besar adalah jalur langsung yaitu kompensasi kesemangat kerja karyawan, dan lingkungan kerja kesemangat kerja karyawan.
Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the influence of compensation on employee motivation, (2) the impact of work environment on employee motivation, (3) the impact of compensation on employee morale, (4) the effect of the work environment on employee morale, (5) the effect of work motivation on employee morale. The object of this research is PT Duta BangsaMandiriRowotamtu-Jember which has 27 permanent employees. This study uses census technique. Mechanical penngumpulan data using interviews, observation, literature study and questionnaire (questionnaires) and data analysis tools using multiple linear regression analysis, path analysis and hypothesis testing done. The results showed that the compensation positive and significant effect on work motivation stating that t> t table is 4.760> 2.073; The working environment positive and significant effect on work motivation stating that t> t table is 4.723> 2.073; Compensation positive and significant effect on morale stating that t> t table is 3.295> 2.073; The working environment positive and significant effect on morale stating t> t

table is 5.815> 2.073; Job motivation and significant positive effect on morale stating that t> t table is 4.995> 2.073. As well as the path that has the most impact is the direct path that compensation to employee morale, workplace environment to employee morale
Keywords : Compensation , Work Environment , Work Motivation , Morale

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa kemasa. Maka tindakan diatas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan stitusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins danJudge :2007).

Sumberdaya dalam hal ini adalah pekerja. Selain merupakan unsure pelaksana dari kebijakan–kebijakan didalam organisasi public, mereka juga makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan serta harapan–harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena factor-faktor tersebut makin mempengaruhi semangat kerja serta kinerja karyawan, dedikasi dan kecintaan dalam pekerjaan (Hasibuan :2007)

Seorang pekerja/karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organsiasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat kinerjanyapun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Semangat kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untu kbekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2006). Dalam upaya

meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan memberikandoronganatau yang disebutdenganmotivasi. Motivasiadalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalamdirimanusia yang menyebabkaniamelakukansesuatuataupe rbuatansesuatu (Wursanto :2004).Denganmemberikanmotivasikary awan/pekerjatersebutlebihbersemangatd alambekerja. Meningkatnya semangat kerja karyawan dapat membuat pekerjaan lebih cepat, kerusakan menjadi berkurang tingkat absensi akan dapat dikurangi dan perpindahan karyawan akan diminimalisir (Siagian, 2007).Terdapathubunganantaramotivasi kerjaterhadapsemangatkerjadalampeneli tian yang dilakukanolehIndartidanHendriani (2009) bahwamotivasikerjaberpengaruhpositifd ansignifikanterhadapsemangatkerjakary awandanjugadalampenelitianAris (2014)PengaruhMotivasiTerhadapSema ngatKerjaKaryawan Pt. Pelni Cabang Samarinda analisis menunjukkan adanya Pengaruh yang Positif antara Motivasi Terhadap Semangat karyawan Pt. Pelni Cabang Samarinda.Salah satu factor untukmemotivasikaryawan/pekerja agar semangatbekerjayaitu melihat dari sisi Kompensasidanlingkungankerja.Kompe nsasiadalahsetiapbentuk yang diberikankepadaseluruhkaryawansebaga ibalasjasaataskontribusi yang diberikankepadaperusahaan/organisasi (Mulyadi,2015). Maka dalam kegiatannya, perusahaan harus mengetahui bagaimana tata cara dan prosedur yang berlaku dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan keadilan yang sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan. Selain dapat meningkatkan semangat kerja,sistem kompensasi yang baik juga berfungsi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan tinggi. Hubungan antara kompensasi terhadap semnagat kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Danti dkk (2014) bahwakompensasiberpengaruhpositifda nsignifikanterhadapsemangatkerjakarya wan. Apabila pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawanpun akan semakin tinggi dan hal tersebut dapat membuat karyawan termotivasi. Namun yang terjadipada PT. Duta Bangsa Mandiri kompensasi yang diberikan masih kurang dari apa yang telah disampaikan dan dijelaskan sebelumnya. Dalam pemberian gaji kepada karyawan terkadang kurang tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja yang ada dalam diri karyawan tersebut. Sehingga juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Pimpinan selain memperhatikan masalah kompensasi yang perlu diperhatikan juga adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012).Lingkungan yang terdapatpada PT. Duta Bangsa Mandiri masih kurang dari apa yang diharapkan. Seperti sirkulasi udara yang ada diruangan masih kurang, karna suhu udara dapat mempengaruhi kelembapan tempat kerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.Begitupun dengan tata warna yang terdapat diruangan dapat mempengaruhi penerangan yang diterima karyawan meskipun terdapat lampu di ruang kerja. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat

kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Malvinas (2013) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sedangkan Prakoso dkk (2014)Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan Yuni (2005) menyimpulkan ada hubungan yang nyata (signifikan) secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semanga kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan. Dari analisis korelasi berganda diperoleh sebesar 0,5568 yang artinya hal ini menunjukkan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil uji t-test diperoleh t-hitung sebesar 2,9222 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,725 yang artinya ada pengaruh nyata (signifikan) antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

PT Duta Bangsa Mandiri beralamat di Jl. Erlangga, desa Rowotamtu, Rambipuji-Jember merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang divisi Ready Mix, stone crusher dan divisi Precast yang sangat mengedepankan mutu, pelayanan, sertakualitas 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 uraian latarbelakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang harus dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerjaterhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta Bangsa Mandiri

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Duta Bangsa Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Duta Bangsa Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri

4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Duta Bangsa Mandiri
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Bangsa Mandiri

METODE PENELITIAN

Definisi operasional variable

a. Variable bebas (Independent variable)
1. Kompensasi (X1) merupakan setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi (Mulyadi,2105).
2. Lingkungan kerja (X2) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Variable perantara(intervening variable)
1. Motivasi kerja (Z) merupakan alasan-alasan, dorong-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu.

c. Variable terikat (dependent variable)
1. Semangat kerja (Y) merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama

Desain penelitian

Penelitian yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (Mempengaruhi). Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang diteliti (Margono:2010)

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis Data

a. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2011), Data kualitatif adalah data yang bukan berbentuk angka-angka atau bilangan tetapi berupa keterangan atau informasi serta ketrampilan, aktivitas, sifat, dan sebagainya.

b. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2011), Data kuantitatif adalah data yang diukur dan biasanya berupa angka-angka bilangan.

Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama adalah data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian(Tohardi, 2002)

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain. Sumber data yang dimaksud adalah data dari luar. (Tohardi, 2002)

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara, observasi, kuesioner, studi pustaka.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Duta Bangsa Mandiri Jember yang berjumlah 27 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh (sensus). *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. (Maholtra,2003) data yang di hasilkan dari instrument penelitian berskala likert merupakan data ordinal, yaitu dengan variable yang akan diukur, kemudian variable tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument pernyataan atau pertanyaan.

Uji Instrumen Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali,2006).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai α > 0,60 (Nunnally,1967dalamGhozali,2006).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali,2006).

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujianini adalahuntukmengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yanglain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homo skedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksiada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-*standardized* (Ghozali,2006).

c. Uji Normalitas (Normality)

Adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data padaa sumbu diagonal pada grafik. *Normal P-Plot Of Regression*. Dalam pengambilan keputusannya, jika data menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai (Ghozali, 2009).

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Variabel Intervening adalah sebuah variable yang bertindak sebagai perantara dari suatu variable independent dengan variable dependent(Ghozali, 2009).dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Z = motivasi kerja
X_1 = kompensasi
X_2 = lingkungan kerja
b_1, b_2, = Koefisien Garis Regresi
a = bilangan konstanta
e = faktor pengganggu

Analisis Regresi linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan semangat kerja karyawan (Supranto, 2001). Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + bZ_{+\,e}$$

keterangan :
Y = semangat kerja karyawan
X_1 = kompensasi
X_2 = lingkungan kerja
b_1, b_2, b= Koefisien Garis Regresi
Z = motivasi kerja
a = bilangan konstanta
e = faktor pengganggu

Uji Hipotesis

a. Uji t

Ujistatistik tdigunakanuntuk mengetahuiseberapa jauh masing-masing variabel,kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalammenerangkanvariabel semangat kerja karyawan.Dalamhaliniapakahmasing-masingvariabelkompensasi, lingkunga kerja, dan motivasi kerja berpengaruhterhadapvariabel semangat kerja karyawan. Penelitianinidilakukan denganmelihatlangsungpadahasilperhitungan koefisien regresi melaluiSPSSpadabagian*Unstandardized Coefficients*dengan membandingkan*UnstandardizedCoefficients*Bdengan*Standarderror ofestimate* sehinggaakan didapatkan hasilyang dinamakan thitung(Ghozali,2009).

b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya faktor bebas (X) terhadap faktor terikat (Y) secara bersama-sama (Ghozali, 2009)

c. Analisis koefisien Determinasi (R2)

Koefisiendeterminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen(Ghozali,2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas

Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

	Variebel/Indikator			
No	**Kompensasi**	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
1	X1.1	0,805	**0,3961**	**valid**
2	X1,2	0,576	**0,3961**	**valid**
3	X1.3	0,908	**0,3961**	**valid**
	Lingkumgam Kerja			
1	X2.1	0,725	**0,3961**	**valid**
2	X2.2	0,857	**0,3961**	**valid**
3	X2.3	0,691	**0,3961**	**valid**
4	X2.4	0,865	**0,3961**	**valid**
	Motivasi Kerja			
1	Z1.1	0,855	**0,3961**	**valid**
2	Z1.2	0,845	**0,3961**	**valid**
3	Z1.3	0,805	**0,3961**	**valid**
	Semangat Kerja			
1	Y2.2	0,847	**0,3961**	**valid**
2	Y2.2	0,732	**0,3961**	**valid**
3	Y2.3	0,865	**0,3961**	**valid**

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

B. Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

No	Variabel	Alpha hitung	Standar Alpha	Keterangan

1	Kompensasi (X1)	0.658	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.791	0.60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (z)	0.782	0.60	Reliabel
4	Motivasi Kerja(Y)	0.748	0.60	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. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Multikolinearitas

Hasil Pengujian multikolienaritas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Multikolinearitas terhadap Z

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompensasi (X1)	0,490	2,043
2	Lingkungankerja (X2)	0,490	2,043

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas kompensasi (X_1) danlingkungankerja (X_2) dalam penelitian ini terhadapmotivasikerja (Z) lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

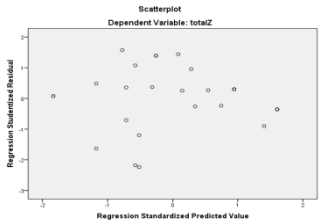
Multikolinearitas terhadap Y

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompensasi (X1)	0,546	1,833
2	Lingkungankerja (X2)	0,398	2,512
3	MotivasiKerja (Z)	0,390	2,563

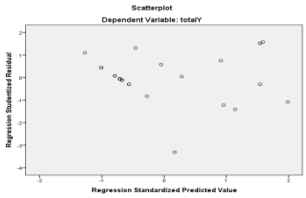
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas kompensasi (X1),lingkungankerja (X2)danmotivasikerja (Z) dalam penelitian ini terhadapSemangatkerja (Y) lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi gejala multikolienaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Pengujian Heterokedastisitas

hasil uji heterokedastisitas terhadap Z



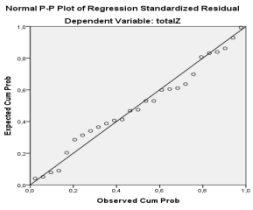
hasil uji heterokedastisitas terhadap Y



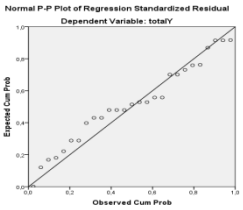
Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model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

c. Pengujian Normalitas

Hasil uji normalitas terhadap Z



Hasiluji normalitas terhadap Y



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

D. Analisis Jalur

No	Variabel	Koefisien Regresi	*Standart Eror*
1	Konstanta	8,828	2,493
2	Kompensasi (X1)	0,489	0,103
3	Lingkungan Kerja (X2)	1,122	0,237

persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Z= 8,828+0,489X_1+1,122X2$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 8,828 hal ini berarti bahwa jika kompensasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka jumlah motivasi kerja sebesar 8,828.
b. b_1 = 0,489 pada kompensasi, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan jumlah kompensasi satu satuan maka motivasikerja (Z) akan naik sebesar 0,489 dalam pengertian jika kebijakan kompensasi di tingkatkan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan motivasikerja dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
c. b_2 = 1,122pada lingkungan kerja,hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan jumlah lingkungan kerja satu satuan maka motivasikerja (Z) akan naik sebesar 1,122dalam pengertian jika kebijakan lingkungan kerja di tingkatkan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan motivasi kerja dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	*Standart Eror*
1	Konstanta	6,195	1,345
2	Kompensasi (X1)	0,422	0,128
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,596	0,102
4	Motivasi Kerja (Z)	0,703	0,141

dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$Y= 6,195+0,422X_1+0,596X_{2+}0,703Z$

a. Konstanta sebesar 6,195 hal ini berarti bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka jumlah semangat kerja sebesar 6,195.
b. b_1 = 0,422 pada kompensasi, hal in mengandung ati bahwa setiap kenaikan jumlah kompensasi satu satuan maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,422 dalam pengertian jika kebijakan kompensasi di tingkatkan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan semangat kerja dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain daari model regresi tetap.
c. b_2 = 0,596pada lingkungan kerja,hal in mengandung ati bahwa setiap kenaikan jumlah lingkungan kerja satu satuan maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,596dalam pengertian jika kebijakan lingkungan kerja di tingkatkan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan semangat kerja dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
d. bz=0,703 pada motivasi kerja, hal in mengandung ati bahwa setiap kenaikan jumlah motivasi kerja satu satuan maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,703 dalam pengertian jika motivasi kerja di tingkatkan akan berpengaruh besar terhadap peningkatan semangat kerja dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain daari model regresi tetap.

F. Pengaruh Total

Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,828	2,493		3,541	,002
	totalX1	,489	,103	,505	4,760	,000
	totalX2	1,122	,237	,501	4,723	,000

a. Dependent Variable: totalZ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,195	1,345		4,604	,000
	totalX1	,422	,128	,478	3,295	,003
	totalX2	,596	,102	,987	5,815	,000
	totalZ	,703	,141	,857	4,995	,000

a. Dependent Variable: totalY

Pengaruh total dari X1 Ke Y melalui Z

a. Pengaruh langsung dari X1 ke Y=0,478
b. Pengaruh tidak langsung dari X1 ke Ymelalui Z =0,505x0,857=0,432
c. Pengaruh total=0,91

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kompensasi kemotivasi kerja (sebagai variable perantara) lalu kesemangat kerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,478 sedangkanbesarnyapengaruhtidaklangsung adalah 0,432. Olehkarnaitukoefisienhubunganlangsunglebihbesardarikoefisienhubungan tidak langsung, makadapatdikatakanbahwahubungan yang sebenarnyapada variable kompensasiadalahlangsung.

Pengaruh total dari X2 ke Y melalui Z

a. Pengaruh langsung dari X2 ke Y=0,987
b. Pengaruh tidak langsung dari X2 ke Y melalui Z=0,501x0,857 = 0,429
c. Pengaruh total=1,416

Hasil analisis jalu rmenunjukkan bahwalingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung itu dari lingkungan kerja kemotivasi kerja (sebagai variable perantara) lalu kesemangat kerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,987 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah 0,429. Oleh karena itu koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya pada variable lingkungan kerja adalah langsung.

G. Uji Hipotesis

Uji t

Untuk menentukan tabel distribusi t dicari pada α = 5% (0,05:2= 0,025), dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 27-2-1= 24

Model	t hitung	t tabel	Sig
X1	4,760	2,063	.000
X2	4,723	2,063	.000

1. Hasil kompensasi menunjukkan nilai signifikan 0,000< 0,05 dan t hitung 4,760> t table 2,063yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, akan berdampak pada semakin baiknya motivasi kerja.

2. Hasil lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan 0,000 > 0,05 dan nilai t hitung 4,723 > t tabel 2,063 yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, akan berdampak pada semakin baiknya motivasi kerja.

Model	t hitung	t tabel	Sig
X1	3,295	2,063	.003
X2	5,815	2,063	.000
Z	4,995	2,063	.000

1. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,003< 0,05 dan t hitung 3,295 > t tabel 2,063 yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semnagat kerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, akan berdampak pada semakin baiknya semnagat kerja karyawan.
2. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000< 0,05 dan t hitung 5,815 > t tabel 2,063 yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semnagat kerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, akan berdampak pada semakin baiknya semnagat kerja karyawan
3. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung 4,995> t tabel 2,063 yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semnagat kerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, akan berdampak pada semakin baiknya semnagat kerja karyawan.

Uji F

F hitung	F Tabel	Sig.
78,731	3,40	0,000

dari uji Anova atau uji F menunjukan bahwa perhitungan statistik menunjukan nilai F hitung sebesar 78,731 dan nilai signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas nilai signifikasi 0,05, maka menunjukan bahwa nilai α > 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

F hitung	F Tabel	Sig.
21,369	3,40	0,000

dari uji Anova atau uji F menunjukan bahwa perhitungan statistik menunjukan nilai F hitung sebesar 21,369 dan nilai signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas nilai signifikasi 0,05, maka menunjukan bahwa nilai α > 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Koefisien Determinasi(R^2)

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.857	0,991

Besarnya adjusted R^2adalah 0,857 hal ini berarti 85,7% variabel motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke dua variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya (100% - 85,7% = 14,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel

penelitian. *Standart Error Of Estimate* (SEE) sebesar 0,991 makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinasi Y

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.702	0,602

Adjusted R^2adalah 0,702, hal ini berarti 70,2% variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke dua variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel perantara motivasi kerja sedangkan sisanya (100% - 70,2% = 29,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian. *Standart Error Of Estimate* (SEE) sebesar 0,602 makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel perantara dan variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja, maka mengakibatkan motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula begitupun dengan semakin tinggi kompensasi,lingkungan kerja dan motivasi kerja maka mengakibatkan semangat kerja karyawan semakin tinggi. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi Terhadap motivasi kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil Nurrachmah (2014), yang menguji Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi dan Semangat kerja karyawan yang menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara teori dapat di buktikan dengan teori Herzberg (teori dua factor) yang menyatakan bahwa factor-faktor hyginie atau pemeliharan menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang seperti hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, lingkungan kerja dan system imbalan yang berlaku.

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap motivasi kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prakoso dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.Secara teori dapat di buktikan dengan teori Herzberg (teori dua factor) yang menyatakan bahwa factor-faktor hyginie atau pemeliharan menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang seperti lingkungan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap semnagat kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danti dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara

kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurrachmah (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengauh yang signifikan antara kompensasi,motivasi dan semangat kerja karyawan. Secara teori dapat di buktikan dengan teori McClelland yang menyatakn bahwa factor imbalan yang sesuai dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap semnagat kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh malvinas (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Secara teori dapat di buktikan dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa factor lingkungan kerja yang menyenangkan membuat rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap semnagat kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indarti dan Hendriani (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif anatara motivasi kerja terhadap semangat kerja. Secara teori dapat di buktikan dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa apabila perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemnagat.

Kesimpulan

Dengan pengujian secara statisitik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasikerjapada PT Duta BangsaMandiriJember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan meningkatkan motivasikerja
b. Lingkungankerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasikerjapada PT Duta BangsaMandiriJember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya lingkungankerja yang baikdansesuaidengankebutuhankaryawanmakaakan meningkatkan motivasikerja
c. Kompensasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerjapada PT Duta BangsaMandiriJember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan meningkatkan semangatkerja.
d. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Duta BangsaMandiriJember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan meningkatkan semangatkerja.
e. Motivasikerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Duta

Bangsa Mandiri Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggimaka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut dalam kesimpulan diatas dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perusahaan tetapmempertahankan kebijakan kompensasi yang berupa asuransi dan lebih meningkatkan kebijakan kompensasi indicator lainnya yaitu gaji dan bonus.
2. Perusahaan tetap mempertahankan kebijakan lingkungan kerja yang berupa hubungan antar karyawan dan tersedia fasilitas untuk karyawan dan meningkatkan kebijakan lingkungan kerja yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan kondisi tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aris,Muhammad. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PELNI CABANG SAMARINDA*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Danti,Fajarrini P, Moh. Soe'oed Hakam dan Moch. Djudi Mukzam. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi BisnisVol 9 no 2.

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

Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan. Jakarta*

Indarti,Sridan Susi Hendriani. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Bina Widya Riau

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

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

Malvinas,Haig.2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PRIMA RASA LESTARI*. SkripsiFakultasEkonomiUniversitasPasundan Bandung

Nurrachman,Gusmiwati. 2014. *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi dan Semangat kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember

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

Rimawathi.2008.*Analisis Faktor Penentu Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Dinas pendidikan Nasional Propinsi Bali*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan. 5(3) : h:32-44

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

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

Supranto.2001.Metode Statistik, LP3ES:Indonesia, Jakarta

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Sumber DayaManusia*. Mandar Maju. Bandung

_____,2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhallindo Jakarta Darma Surya.

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

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

Yuni, Ni Komang.2005. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Penebel*, FE UniversitasUdayana, Bali, www.scribd.com