

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP SEMNAGT KERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA
CABANG GENTENG BANYUWANGI**

JULIA NURANISAH

Fakultas Ekonomi Manajemen,

Universitas Muhammdiyah Jember

ABSTRACT

This research was conducted to know the effect of compensation and motivation on the employee's enthusiasm in working. The population that used in this reserch is about 74 there all of employees by using cencus method.

The analsis. From the result of hypotesis partially (t test) show the result are positive effect of compensation and significant on the employees enthuisasm in working. Ini addition, motivation variable has also positive effect on the employees enthuisasm in working. The result of testing simultaneously (f test) show that both of variable compensation and motivation have positive effect on the employees enthuisasm in working

Keywords: *compensation, motivation and the employees enthuisasm in working*

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai

sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan

memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu unsur yang terpenting dalam hal ini adalah semangat kerja karyawan. Hasley (2001), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi, Menurut Nitisemito (2005) “Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari

perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi

rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan. Hal ini juga di dukung dengan penelitian danti (2014) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin baik pula semangat kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian waisnawani (2009) bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Asuransi adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dimana “asuransi atau pertanggungan adalah perjanjian antara

dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan". (undang – undang No 2 tahun 1992 pasal 1)

Di Indonesia sendiri asuransi sudah merupakan perusahaan yang cukup dikenal oleh seluruh kalangan masyarakat mengingat kegunaan asuransi yang sangat bermanfaat terhadap kelangsungan hidup dan matinya tertanggung yang menjadi klaim dari asuransi tersebut, asuransi juga dapat dibedakan dari berbagai macam berdasarkan jenisnya antara lain asuransi kebakaran, asuransi pengangkutan, asuransi jiwa, asuransi kredit, asuransi kecurian, asuransi perusahaan dan asuransi pendidikan. Pada prinsipnya asuransi adalah mekanisme proteksi atau perlindungan dari resiko kepada pihak lain (Triandaru, 2006)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi seluruh aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Aktivitas – aktivitas yang berkaitan dengan MSDM secara umum mencakup (Robbins, 2006) Rancangan Organisasi, Staffing, Sistem, Reward, Manajemen Kinerja, Pengembangan Pekerja dan organisasi, dan komunikasi dan hubungan masyarakat. Sedangkan menurut Moekijat (2010), manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan / memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik – baiknya.

Kompensasi

Kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh

perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. *Pay dissatisfaction* ini bisa berdampak pada (Hangraini, 2012) :

- Penurunan kinerja
- Pemogokan
- Tingkat ketidakhadiran tinggi
- Rendahnya komitmen terhadap perusahaan

Menurut Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Sedangkan

Menurut Wibowo (2007) mengatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Dari sekian pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakanya.

Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan,(2008), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalin kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* reatif kecil.
6. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang -

undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum di terapkan adalah :

- a. Sistem waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
- b. Sistem hasil (out put), dalam sistem hasil ini besarnya kompensasi / upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram, dll.
- c. Sistem borongan, adalah suatu cara pengupahan yang pengupahan yang penempatan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Dalam hal ini sistem pembayaran yang di terapkan menggunakan sistem waktu.

Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan menggunakan konsep yang

dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu : motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan / kontribusi nyata dalam setiap kegiatan) motivasi terhadap kepuasan (dorongan untuk mempengaruhi perilaku orang lain serit mengontrol dan memanipulasi lingkungan), dan *motifasi berafiliasi* (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain). (Hartati ,2007).

Motivasi membicarakan tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan di rangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas Berelson dan Steiner ,dalam(Sunyoto, 2013).

Indikator Motivasi Menurut Ahli

Menurut Maslow Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja lebih giat. Indikator Motivasi menurut Maslow dalam Robbins dan Judge, (2008), Yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
Terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai ketika bekerja di suatu perusahaan
2. Kebutuhan rasa aman
Terpenuhinya kebutuhan rasa aman karena bekerja di suatu perusahaan
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki
Terpenuhinya rasa saling menghargai dan memiliki antara rekan kerja / karyawan
4. Kebutuhan akan penghargaan
Terpenuhinya kebutuhan psikologis dari karyawan terhadap apa yang diperoleh dari hasil kerjanya

Semangat Kerja

Menurut Guba yang dikutip oleh Panggabean (2004) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut;“Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.”

Hasley (2001), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Aspek – aspek semangat kerja

Aspek semangat kerja perlu dipelajari karena aspek – aspek ini mengukur tinggi – rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (1999), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar – benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier (1999), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang

mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu :

A. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja.

B. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja.

C. Kualitas Untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran – kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan

oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan.

D. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antara karyawan. Dengan adanya semangat bekerja, maka karyawan akan bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama..

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = Kompensasi Berpengaruh Signifikan secara parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi

H2 = Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi

H3 = Kompensasi Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumi

Putera Cabang Genteng
Bayuwangi

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan antara lain :

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka selama menjadi karyawan di AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi, guna memberikan kesejahteraan karyawan. Indikator kompensasi menurut (sudarmayanti, 2011) yaitu :

1. Memberikan upah atas kerja karyawan
2. Memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja karyawan
3. Memberikan bonus sesuai dengan hasil pencapaian minimal target yang diberikan kepada karyawan
4. Memberikan jaminan keselamatan kerja berupa asuransi

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menjadi dorongan seseorang untuk

bekerja lebih giat.maka dalam perusahaan AJB Bumiputera sangat penting untuk membrikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan guna mencapai tujuan organisasi melalui MSDM.nya. Indikator Motivasi menurut Maslow (dalam Robbins dan Judge, 2008), Yaitu :

1. Memenuhi Kebutuhan fisiologis sesuai dengan tuntutan kerja karyawan
2. Memberikan rasa aman dan jaminan kepada karyawan yang bertindak sebagai pemilik perusahaan
3. Memberikan keyakinan melalui pemebrian rasa saling menghargai dan rasa akan saling mencintai dan dicintai serta memiliki antar karyawan dan perusahaan terhadap karyawan
4. Memberikan Penghargaan atas hasil kerja / pencapaian kerja dari karyawan.

2. Variabel Dependent

Semangat kerja karyawan (Y)

Menurut Maier (1999), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar – benar menginginkanya.

Subyek Penelitian

Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan berjumlah 74 maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel / dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Teknik Analisis Data

1. Analisis regresi linier berganda
2. Analisis kuadran

Pembahasan

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi menunjukkan arah positif terhadap semangat kerja karyawan di AJB Bumi Putera Cabang Genteng Banyuwangi dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kompensasi Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumi Putera Cabang Genteng Bayuwangi.” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi dan motivasi memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan AJB Bumi Putera Cabang Genteng Bayuwangi. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan memberikan pengaruh dalam menurunkan Semangat Kerja

Karyawan AJB Bumi Putera Cabang Genteng Bayuwangi.

- a. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel kompensasi menunjukkan arah positif terhadap semangat kerja AJB Bumiputera cabang genteng banyuwangi dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4,736 > 1,666 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumi putera cabang genteng banyuwangi. T_{hitung} nilai positif, berarti semakin besar nilai kompensasi yang dimiliki oleh AJB Bumi putera cabang genteng banyuwangi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan AJB Bumi putera cabang Genteng Banyuwangi.

Hal ini berarti faktor kompensasi yang diukur melalui upah, insentif, bonus, dan pemberian jaminan keselamatan merupakan suatu faktor yang menentukan semangat kerja karyawan AJB bumi putera cabang genteng. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel

kompensasi adalah hasil nilai korelasi dan rata-rata indikator dapat dilihat dengan nilai korelasi tertinggi yaitu jaminan keselamatan (X1.4) yaitu sebesar 0,842 merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, melihat hasil dari korelasi tertinggi dan nilai rata-rata terendah dari indikator-indikator kompensasi, maka indikator X1.4 yaitu jaminan keselamatan perlu di prioritaskan untuk ditingkatkan. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,69 (X1.1) yaitu kesesuaian pemberian upah harus di pertahankan.

Nilai-nilai kompensasi yang kuat yang dianut oleh seluruh karyawan AJB Bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi terutama untuk mengatasi berbagai masalah dalam adaptasi atas perkembangan dan perubahan eksternal (era globalisasi) dan integrasi terhadap kekuatan internal, sehingga nilai-nilai kompensasi tersebut akan selalu menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi baik pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Jika fenomena ini dihubungkan dengan semangat kerja karyawan, apabila nilai-nilai kompensasi semakin kuat dianut dan secara konsisten dipakai dalam

menyelesaikan masalah dandalampencapaian tujuan organisasi oleh seluruh karyawan, maka hal tersebut akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel motivasi menunjukkan arah positif terhadap semangat kerja AJB Bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh motivasi terhadap semangat kerja memiliki nilai t hitung $3,400 > t$ tabel $1,666$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi. T_{hitung} nilai positif, berarti semakin besar nilai motivasi yang dimiliki oleh AJB Bumi putera cabang Genteng Banyuwangi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan AJB Bumi putera cabang genteng banuwangi.

Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, dan kebutuhan akan penghargaan merupakan suatu faktor yang

menentukan semangat kerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Genteng. Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah hasil nilai korelasi dan rata-rata indikator dapat dilihat dengan nilai korelasi tertinggi yaitu kebutuhan rasa aman (X2.2) yaitu sebesar 0,853. Dan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kebutuhan akan penghargaan (X2.4) yaitu sebesar 3,91. Oleh karena itu, melihat hasil dari korelasi tertinggi dan nilai rata-rata terendah dari indikator-indikator motivasi, maka indikator X2.2 dan X2.4 yaitu kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan perlu di prioritaskan. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41(X2.1) yaitu kebutuhan fisiologis harus di pertahankan.

Nilai-nilai motivasi yang kuat yang dianut oleh seluruh karyawan AJB Bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi terutama untuk mengatasi berbagai masalah dalam adaptasi atas perkembangan dan perubahan eksternal (era globalisasi) dan integrasi terhadap kekuatan internal, sehingga nilai-nilai motivasi tersebut akan selalu menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi baik pada tingkatan individu,

kelompok maupun organisasi. Jika fenomena ini dihubungkan dengan semangat kerja karyawan, apabila nilai-nilai motivasi semakin kuat dianut dan secara konsisten dipakai dalam menyelesaikan masalah dan dalam pencapaian tujuan organisasi oleh seluruh karyawan, maka hal tersebut akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Pengaruh secara bersama-sama Kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil f hitung (40,114) < f tabel (3,9758), maka hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja secara simultan diterima.

kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan AJB Bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi, maka di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

karyawan AJB Bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi.

2. Motivasi Berpengaruh signifikan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumiputera Cabang Genteng Banyuwangi.
3. Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan AJB Bumi Putera Cabang Genteng Bayuwangi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

Perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya imbal balik yang sesuai antara karyawan dengan perusahaan diharapkan akan terjalin kerjasama dan dapat diperoleh keunggulan kompetitif seperti yang diharapkan oleh perusahaan – perusahaan pada umumnya.

AJB Bumi putera Cabang Genteng hendaknya mempertahankan indikator dari setiap variabel, yaitu dari variabel kompensasi adalah indikator pemberian insentif dilihat dari hasil distribusi frekuensi dengan nilai rata –rat tertinggi dan korelasinya juga tinggi maka perusahaan harus mempertahankan indikator pada

variabel ini. dan dari variabel motivasi adalah indikator kebutuhan rasa aman dan penghargaan atas hasil kerja karyawan kedua indikator ini sudah memiliki nilai frekuensi yang tinggi namun rata-ratnya masih rendah sehingga perusahaan perlu memprioritaskan indikator ini untuk ditingkatkan. Dalam mempertahankan semangat kerja karyawan, AJB bumi putera Cabang Genteng Banyuwangi bisa memberikan apresiasi maupun dukungan bagi setiap karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut dilakukan agar menjadi contoh bagi karyawan lain untuk lebih meningkatkan semangat kerjanya, serta untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik. sikap saling mendukung tersebut akan menumbuhkan semangat kerja karyawan pada AJB Bumi putera cabang Genteng Banyuwangi

Dari hasil uji determinasi dapat dikahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,531 (53%) dengan kata lain sebesar 53 % kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan dan menyempurnakan penelitian serupa dengan melengkapi variabel- variabel penyempurna

lainya misalnya disiplin kerja, kompetensi dan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisemito. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-----, 2002 *Manajemen Personalia*. edisi revisi penerbit Ghalia Indonesia

Amalia, Riskhasari. 2011. Pengaruh Pemberian Gaji Dan Pemberian Tunjangan Terhadap Semnagt Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (*Persero*) Kebun Kertosari Jember. Jurnal Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember .

Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, Penerbit PT RinekaCipta, Jakarta

Augusty, Ferdinand.2006. *Metode Penlitian Manajemen*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Azam, Nur. 2015 *Kamus besar bahasa Indonesia lengkap*. Bandung : penabur ilmu

Budi, Santoso, Totok, Triandaru Sigit 2006. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta : Salemba Empat

Danti, P. Fajarrini. Moh. Soe' oed hakam. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*. 9.2

Fandy, Tjiptono 2008 *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Andi

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi KeEmpat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hangraeni, Dewi. 2012. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta Lembaga Penerbit Universitas Indonesia

Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. PT. BumiAksara.

- , 2003 *Manajemen Dasar, Pemertian dan Masalah* Jakarta : Pt. Toko Cemerlang
- Hasley.2001.*Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian* . Gunung Agung Jakarta.
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Ikhtisar Kegiatan Usaha Perasuransian Di Indonesia Tahun 2015. Laporan Direktorat Peransuransian Indonesia Tahun 2015.
- Istijanto,Oei. 2010.*Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson.2006.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Latan, hengky. 2013 *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM Spss 20.0* Bandung : Alfabeta
- Manalu, Cony. Oktrinda. 2010. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan devisi Body Repair PT. Agung Automall. SM Pekan Baru .7
- Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, Winter. 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York : Macmillan Company.
- Moekijat. 2010 *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung : Mandar Maju
- Mondy, R. Wayne. 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta Erlangga
- Panggabean, S, Mutiara. 2004 *Manajemen Sumberdaya Manusia* Bogor : Ghalia Indonesia
- Prabu Mangkunegara.2006. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Jakarta BumiAksara.
- Qonita, Alya. 2012. *Motivasi Kerja karyawan*. PT. Remaja Roksadaya.

- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter.2006. *Manajemen* PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedermayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja :Suatu Tinjauan Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CetakanKetiga : Bandung : MandarMaju.
- 2011.*Manajemen SumberDaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke lima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Siangian, Sondang P. 2008 *Manajemen Sumberdya Manusia*. PT. BumiAksara Jakarta.
- Sondang P. Siangian.1995 *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta PT. ElekMedika Kompetindo.
- Sugiyono.2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Peberbit Alfabeta Bandung.
- 2008. *Metode Pelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Konsumen*.CAPS (Center Of Acadmy Publishing Sevice), Yogyakarta.
- Suwandi. 2014. Pengaruh Disilpin Kerja, Gaji, Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Seven Dream “ Al Qodiri” Jember. Jurnal Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhamadiyah Jember.
- Undang – undang Nomor 2 tahun 1992. Tentang Asuransi
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. PT. Raja GrafindoParsada :Jakarta.