

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK TABUNGAN NEGARA, TBK

Sicillia Emma Sumampouw
Sontje Manuel Sumayku
Johny Andre Frederik Kalangi

Abstract - This study was conducted to determine the effect of compensation and motivation on working spirit at PT.Bank Tabungan Negara. The population in this study as many as 66 employees and is used as a sample or respondents as many as 40 employees in PT.Bank Tabungan Negara. The results of calculations based on correlation analysis and multiple linear regresi that compensation and motivation positive and significant impact on working spirit. Between these two variables, the motivation to have a more dominant effect on working spirit than compensation.

Keywords: Compensation, motivation, working spirit

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Dalam mengarahkan Karyawan agar dapat menjadi pekerja yang baik dan dapat diandalkan serta berprestasi adalah memberikan dorongan-dorongan serta tanggung jawab untuk mengembangkan dan memperbaiki tingkat kemampuan serta ketrampilan karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan ketrampilan Karyawan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing Karyawan. Pengembangan Karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan Karyawan untuk lebih produktif, dan menambah keefektifitas kerja Karyawan. Disamping dengan diadakannya pelatihan, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem Kebijakan Kompensasi guna

mempengaruhi cara kerja Karyawan, agar Karyawan dapat bekerja lebih baik.

Kebijakan Kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, dan produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004) . Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang

sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Bila perumusan kebijakan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan juga perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai harapan organisasi. Selain daripada memperbaharui dan mengembangkan kebijakan kompensasi, pemberian motivasi juga perlu dilakukan. Dimana Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, tanpa motivasi, setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan seluruh kemampuannya secara optimal. Menurut Handoko (2003) Motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variable penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya dan mencapai tujuan perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara merupakan salah satu Bank dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara Bank-bank lainnya perlu meningkatkan semangat kerja karyawan. Sistem pelayanan PT.Bank Tabungan Negara Manado dapat dikatakan cukup baik, namun untuk lebih memaksimalkan semangat kerja karyawan, PT.Bank Tabungan Negara perlu meninjau kembali proses pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Pemahaman tentang pemberian Kompensasi dan Motivasi oleh PT. Bank Tabungan Negara

akan sangat penting kaitannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bila pemberian Kompensasi dan Motivasi dapat diterima dengan baik, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah terciptanya semangat kerja yang tinggi, yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga tujuan perusahaan dapat di capai dengan maksimal.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, Manado?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, Manado?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, Manado?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2014 : 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut S. Mangkuprawira (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Sedangkan Menurut Henry Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan

Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Menurut Hasibuan (2014: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999). Kemudian Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkomunikasi langsung dengan Karyawan.

Pengertian Semangat kerja

Menurut Guba yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2004:21) 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.” Menurut Alex S. Nitisemito (1998:160) mengatakan bahwa : “Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.” Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:94) mengatakan bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya

dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.”Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan kondisi individual atau golongan dimana ada tujuan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik.

Hubungan Kompensasi, motivasi dengan semangat kerja karyawan

Pemberian kompensasi dan Motivasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, insentif, dan asuransi, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

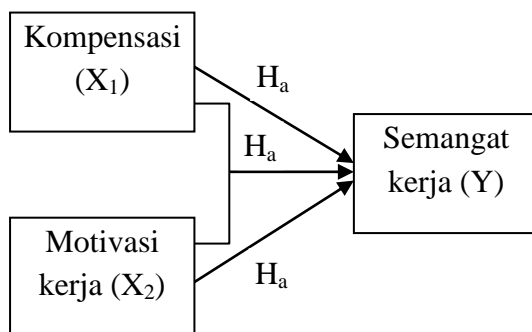
Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik bila adanya dorongan untuk mengusahakannya. Daya dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja. Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan

perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Dengan kata lain, pemberian Kompensasi dan Motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik menurut Uma Sekaran sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono (2010:92) sebagai berikut:

- 1) Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas.
- 2) Kerangka konseptual haruslah menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, dan ada teori yang melandasi.
- 3) Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan dan menjelaskan apakah hubungan antar variable itu positif atau negatif, berbentuk simetris, kausal atau interaktif.
- 4) Kerangka konseptual tersebut lebih selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram, sehingga masalah penelitian yang akan dicari jawabannya mudah dipahami.



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap

Semangat Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk, Manado”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Lokasi Penelitian

Yang menjadi Lokasi di penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara Tbk, Kc Manado.

Teknik Pengumpulan data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Populasi dan sampel

Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk, Kc Manado, yang berjumlah 66 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2010 : 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil,

sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kompensasi dan motivasi kerja (X_1 , X_2).

- Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Semangat Kerja Karyawan (Y).

Teknik analisis Data

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

- Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2002).
- Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2002).

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen

mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

- Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Imam Ghazali, 2001). Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. Semakin tinggi VIF maka Tolerance semakin rendah. Sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot (Nugroho, 2005).

3. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

4. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis sebagai berikut :

a) Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap semangat kerja karyawan.

b) Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (Kompensasi dan motivasi) bersama-sama berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel semangat kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan jenis kelamin yaitu, sebanyak 21 responden wanita (52,5%), dan 19 responden laki-laki (47,5%).
- Berdasarkan umur, responden yang berumur <30 tahun adalah yang terbanyak, yakni 20 responden (50%), diikuti oleh responden yang berumur 30-50 tahun sebanyak 18 responden (45%) dan yang terakhir adalah responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 2 responden (5%).
- Berdasarkan tingkat pendidikan, S1 sebanyak 20 responden (50%), yang berpendidikan D3 sebanyak 15 responden (37,5%) dan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 responden (12,5%).
- Berdasarkan masa kerja kerja kurang dari 5 tahun yakni sebanyak 17 responden (42,5%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 responden (25%), responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 10 responden (25%) dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 3 responden (7,5%).

Analisis Regresi

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, dan ditabulasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows Version 18.0, maka didapatkan

hasil untuk pengujian regresi berganda yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Variabel	B	t _{hitung}	Sign.	Ket
Constant	4.240	2.147	0.038	
Kompensasi (X1)	0.270	2.098	0.043	Signifikan
Motivasi (X2)	0.542	3.909	0.000	Signifikan
R = 0,798		t _{tabel} = 2.021		
R Square = 0,637		F _{tabel} = 3,230		
		tingkat Signifikan α = 5% = 0,05		

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Persamaan regresi $Y = 4,240 + 0,270X_1 + 0,542 X_2$ yang dapat diartikan :
 - Semangat Kerja karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 4,240, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel Kompensasi dan motivasi.
 - Kompensasi akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan sebesar 0,270, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Kompensasi meningkat satu satuan, maka Semangat Kerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
 - Motivasi akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan sebesar 0,542, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika motivasi meningkat satu satuan, maka Semangat Kerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
- Berdasarkan nilai β di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap

Semangat Kerja karyawan daripada Kompensasi .

3. Nilai R sebesar 0,798 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Kompensasi dan motivasi) terhadap variabel Y (Semangat Kerja karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.
4. Nilai R Square sebesar 0,637 atau 63,7% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Kompensasi dan motivasi) terhadap variabel Y (Semangat Kerja karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, penempatan, pendidikan dan variabel lainnya.

Uji Hipotesis t

Pada penelitian ini, nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X1) adalah 2,098 lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai α , yakni 0,043. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah sebesar 3,909 lebih besar daripada Nilai t_{tabel} , yakni 2,021 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Uji Hipotesis F

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS Version 18.0 didapat nilai F_{hitung} adalah 32,465 dengan tingkat signifikan 0,000 dan F_{tabel} 3,230. Dengan demikian dapat diartikan bahwa

secara bersama-sama variabel X (Kompensasi dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja karyawan), dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $<$ dari nilai α 5%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Kompensasi dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula Semangat Kerja karyawan yang dihasilkan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,098 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,043 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menguji pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan dengan hasil analisis yaitu Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

- Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,909 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik

membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan.

- Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Nilai R Square yang didapat sebesar 0,637 atau 63,7% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Kompensasi dan motivasi) terhadap variabel Y (Semangat Kerja karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, penempatan, pendidikan dan variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,098 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$, dengan demikian membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Semangat Kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,909 lebih besar t_{tabel} yaitu 2,021 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan.
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara, Berdasarkan hasil yang didapat, Hubungan antara variabel X (Kompensasi

Dan Motivasi) terhadap variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,798$.

SARAN

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran bagi perusahaan :

1. Bagi PT.Bank Tabungan Negara agar lebih memperhatikan kebijakan Kompensasi yang diterapkan dalam perusahaannya agar semangat kerja karyawan tetap terjaga sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan seperti pemberian penghargaan dan pengakuan atas karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Dari hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Manado, untuk itu disarankan perusahaan meninjau kembali kebijakan kompensasi dan pemberian motivasi kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan Semangat Kerja karyawan sehingga tujuan dan target dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004 *Prosedur penelitian :Suatu Pendekatan praktek*, jilid 2, PTRhineka Cipta Jakarta
- Cooper, Donald R, William Emory. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid Satu, Edisi Kelim, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Davis Keith and J. W. Newstrom. 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Terj. Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fandi Tjiptono. 2006, *Manajemen Pelanan Jasa*, Penerbit Andi, Jakarta
- Gomes, F. Cardoso 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Handoko, T. H. 1992, *Manajemen*

- Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan Sayuti, (2002) *Manajemen Sumber daya Manusia*, Muhammadiyah university Press, Surakarta.
- Heidrajrachman dan Husnan Suad 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mankunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2002, *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis L.Robert & Jackson H.Jhon 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.
- Mulyono Mauled, 2004, *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta
- Nawawi Hadadari, H 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta, Gajah Mada Press
- Nawawi H.Handari ,2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang kompetitif*.GajahMada ,University Press
- Nugroho Agus D, 2012, *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi Motivasi Kerja studi pada PNS disekretariat daerah kabupaten Pekalongan*, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol.19 No.2 Hal.153-169
- Putra I Gede A.A.D. dan Putra M. S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT.United Indobali Depasar*.
- Riduan 2003, *Dasar-Dasar Statistika*, Alfabeta, Jakarta
- Riduan, (2006), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.
- Siagian S. P. 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Kesepuluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora H. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2 STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun. M & Effendi.S. 2006, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sunyoto Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit CAPS, Yogyakarta.
- Sudjana.1992. *Metode Statistika*, Tarsito Bandung
- Sugiyono, 2012. *Metode penelitian Bisnis*, Edisi 1, cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Triton PB, 2009, *Mengolah Sumber Daya Manusia*, cetakan 1, Oryza, Yogyakarta
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama , PT.Raja Grafindo. Jakarta.
- Wijaya Tanto dan Andreani F. 2015, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama*, *Agora* Vol.3 No.2