

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNITED INDOBALI DENPASAR

**IGD. Agus Ary Dharma Putra¹
Made Surya Putra²**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: aguz_ary25@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja karyawan, dimana semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 235 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 148 orang yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin. Responden dipilih dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis *path* dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Employees are important assets to the company, therefore the company must pay attention to the performance of the employees. There are several factors that affect the performance and the morale of employee, where morale is influenced by the leadership and compensation. The research objective was to investigate the influence of leadership and compensation to employee morale and performance at PT. United Indobali Denpasar. The population were 235 people, using the Slovin formula, it found 148 sample, selection of respondents using stratified random sampling. Data collection methods were using observation, questionnaires and interviews. Data was processed using path analysis techniques with SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Results showed leadership and compensation has a positive relationship to employee morale and employee performance.

Keyword : *Leadership, Compensation, employee morale, employee performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta memperoleh laba maksimal, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan faktor-faktor produksi yang mendukung, salah satu faktor produksi yang penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik. Menurut Sastrohadiwiryono (2008: 30) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Menurut Gorda (2004: 13) banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, dimulai dari kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan lainnya akan membentuk hubungan yang harmonis sehingga timbul kebersamaan diantara organisasi, dengan terbentuknya hubungan yang harmonis

antara pemimpin dengan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan semangat kerja karyawan tersebut.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan, selain kepemimpinan yaitu kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012: 153). Menurut Nitisemito (2005: 92) 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 (Robbins, 1996: 32)

Menurut Manullang (2008 : 45) kepemimpinan dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektif tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Terdapat beberapa teori yang dapat menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi, salah satunya adalah teori atribusi yang menjelaskan proses kognitif yang digunakan oleh para pemimpin untuk menentukan alasan atas kinerja yang efektif atau tidak efektif serta reaksi yang tepat (Yukl, 2005:

146). Teori ini menjelaskan dua penilaian yang dilakukan pemimpin. Penilaian dengan faktor internal dan eksternal. Penilaian dengan faktor internal akan memudahkan pemimpin mengetahui sifat, karakter dan sikap yang dimiliki masing-masing karyawan sehingga pemimpin dapat melakukan pendekatan agar karyawan tersebut mematuhi segala perintah yang diberikan sedangkan dengan faktor eksternal pemimpin dapat menciptakan situasi atau keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman saat melakukan suatu pekerjaan (Green dalam Yukl, 2005: 146). Menurut Ardana dkk (2008: 96) pemimpin yang efektif dalam teori atribusi adalah seorang yang konsisten dan tegas dalam mengambil keputusan, dengan begitu bawahan bisa menilai apakah pemimpin tersebut bisa dijadikan panutan sebelum pemimpin menilai kinerja bawahannya.

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2008), tentang hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta signifikan secara statistik. Penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Lasmini (2007) tentang salah satu variabel yang berhubungan dengan kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja dimana mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar, untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. United Indobali Denpasar yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No 537 Denpasar. Pada perusahaan ini ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan, oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian tentang variabel kepemimpinan dan kompensasi yang dianggap memiliki pengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, serta pada perusahaan ini tersedia data yang memadai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dapat diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, seperti data yang didapatkan dengan observasi dan pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. United Indobali Denpasar. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti, tetapi telah dikumpulkan oleh pihak lain yang ada

hubungannya dengan penelitian ini, seperti jumlah tenaga kerja, sejarah perusahaan dan struktur organisasi dalam perusahaan. Sumber data ini adalah manajer HRD PT. United Indobali Denpasar.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 235 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 148 orang yang didapat dengan menggunakan rumus Slovin. Struktur organisasi perusahaan yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari berbagai bagian, bidang dan lapisan yang berbeda sehingga responden dipilih dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*.

Instrumen penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan 3 cara yaitu pertama observasi, dengan melakukan pengamatan secara langsung dan sistematis pada obyek yang diteliti berupa aspek-aspek yang berhubungan dengan semangat kerja dan kinerja seperti kepemimpinan dan komunikasi. Metode yang kedua wawancara yaitu metode pengumpulan data yang menggunakan proses tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan instansi terkait, untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Metode yang terakhir kuesioner yaitu metode pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang disusun secara sistematis yang kemudian diajukan kepada responden untuk diminta keterangan terhadap suatu hal yang dialami, yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 24 item pernyataan. Setelah semua jawaban responden dikumpulkan, maka item pernyataan dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan *Skala Likert* yang

dikemukakan oleh Sugiyono (2007: 87) dengan pedoman pemberian skor 1 sampai 5.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Sarwono, 2007: 1). Analisis jalur digunakan untuk mempelajari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu variabel yang beberapa diantaranya dianggap sebagai penyebab variabel lainnya. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model, terutama untuk menerangkan seperangkat data yang besar agar dapat dianalisis dan dicari hubungan kausal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen penelitian

Upaya untuk menilai keabsahan dari instrument penelitian, maka dilakukan pengujian validitas pada masing-masing item pernyataan yang disebarkan pada 30 responden diluar responden penelitian. Menurut Sugiyono (2007: 109) suatu instrumen dikatakan valid apabila jika nilai *Alpha Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3 ($\alpha > 0,3$) dengan tingkat kesalahan *alfa* 5 persen. Penelitian ini menggunakan 24 item pernyataan yang didapat dari masing-masing indikator yang ada dalam variabel.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Koefisien korelasi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
Kecerdasan (X1.1)	Item X1.1.1	0,808	Valid
	Item X1.1.2	0,859	Valid
Motivasi Diri (X1.2)	Item X1.2.1	0,931	Valid
	Item X1.2.2	0,728	Valid
Sikap hub. Manusia (X1.3)	Item X1.3.1	0,758	Valid
	Item X1.3.2	0,770	Valid
Kompensasi (X2)			
Produktivitas karyawan (X2.1)	item X2.1.1	0,672	Valid
	item X2.1.2	0,584	Valid
Biaya hidup (X2.2)	item X2.2.1	0,611	Valid
	item X2.2.2	0,657	Valid
Jabatan karyawan (X2.3)	item X2.3.1	0,754	Valid
	item X2.3.2	0,446	Valid
Semangat Kerja (Y1)			
Absensi (Y1.1)	item Y1.1.1	0,834	Valid
	item Y1.1.2	0,603	Valid
Kepuasan (Y1.2)	item Y1.2.1	0,751	Valid
	item Y1.2.2	0,728	Valid
Displin (Y1.3)	item Y1.3.1	0,773	Valid
	item Y1.3.2	0,676	Valid
Kinerja (Y2)			
Kemampuan teknis (Y2.1)	item Y2.1.1	0,868	Valid
	item Y2.1.2	0,613	Valid
Kemampuan konseptual (Y2.2)	item Y2.2.1	0,532	Valid
	item Y2.2.2	0,757	Valid
Kemampuan hub. interpretasi (Y2.3)	item Y2.3.1	0,889	Valid
	item Y2.3.2	0,587	Valid

Sumber: Data diolah.

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Sugiyono (2007: 110) menyatakan bahwa nilai suatu intrumen dikatakan reliabel bila nilai *alpha cronbach* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha based on standardized items* yang dihasilkan pada tiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Nama Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,932	Reliabel
2	Kompensasi	0,835	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,898	Reliabel
4	Kinerja	0,875	Reliabel

Sumber: Data diolah.

Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. United Indobali Denpasar dimana karakteristik responden yang dibahas pada penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan. Jumlah responden berdasarkan kelompok umur, diperoleh karyawan yang memiliki umur < 21 tahun sebesar 13,51 persen, karyawan yang berumur 21-25 sebesar 18,92 persen, karyawan yang berumur 26 - 35 tahun sebesar 27,70 persen, karyawan yang berumur 36 - 45 tahun sebesar 22,30 persen, dan karyawan yang berumur > 45 tahun sebesar 17,57 persen. Jumlah responden berdasarkan kelompok jenis kelamin, diperoleh karyawan

laki-laki sebesar 66,22 persen, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebesar 33,78 persen. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, diperoleh karyawan dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi sebesar 40,54 persen, tingkat SMA sebesar 29,73 persen, SMK sebesar 27,03 persen, dan di tingkat SMP dan SD masing-masing sebesar 1,35 persen. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendapatan, diperoleh karyawan yang memiliki pendapatan antara Rp 2 juta - Rp 5 juta sebesar 69,59 persen, pendapatan < Rp 2 juta sebesar 13,51 persen dan pendapatan > Rp 5 juta sebesar 16,89 persen

Pengujian hipotesis

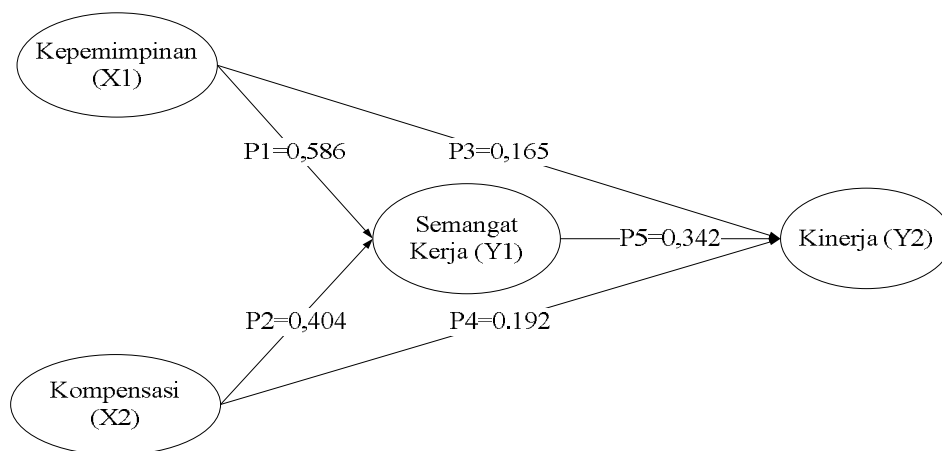
Berdasarkan hasil penelitian didapat pengaruh secara langsung dari kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,586 dimana kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja sebesar 58,6 persen, sedangkan 41,4 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian didapat pengaruh secara langsung dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,404 dimana kompensasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 40,4 persen, sedangkan 59,6 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian didapat pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,165 dimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,5 persen, sedangkan 83,5 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian didapat pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,192 dimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19,2 persen, sedangkan 80,8 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian didapat pengaruh secara langsung dari semangat kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,342 dimana semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,2 persen, sedangkan 65,8 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model, sehingga hipotesis diterima



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yukl (2005: 8) menyatakan bahwa kepemimpinan dan semangat

kerja memiliki hubungan yang positif. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Lasmini (2007), berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kepemimpinan secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan pada PT. United Indobali Denpasar dapat dikatakan baik. Pemimpin diharapkan dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan penghargaan dan motivasi berupa promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan masa kerja dan hasil pekerjaan karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2005: 92) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Lasmini (2007), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kompensasi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan selama ini dianggap sudah sesuai dengan produktivitas dan biaya hidup karyawan sehari-hari sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Pihak manajemen diharapkan dapat

meningkatkan pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan seiring dengan perkembangan perusahaan saat ini. agar nantinya tidak terjadi perpindahan karyawan ke perusahaan lain akibat ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Widyatmini (2008) mengenai kepemimpinan yang memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo (2007). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang ditunjukkan manajemen PT. United Indobali Denpasar cukup baik, dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan selama periode tertentu, tapi untuk dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, pemimpin diharapkan lebih mampu menciptakan hubungan yang kondusif antar karyawan serta sependai mungkin mengatur sistem kerja perusahaan yang lebih baik.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nurtjahjani (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2008). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kompensasi secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan saat ini dinilai kurang sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi, serta karyawan merasa dihargai segala jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama ini, bila perusahaan dapat memenuhi hal tersebut maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2005: 61) bila seorang karyawan telah memiliki semangat kerja maka secara otomatis semangat kerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semangat kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniari (2009). Hasil penelitian menunjukkan semangat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa semangat kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki karyawan meliputi tingkat

absensi yang rendah, kepuasan terhadap pekerjaan maupun pimpinan maka kinerja karyawan PT. United Indobali Denpasar akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Kepemimpinan dan kompensasi secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan serta kepemimpinan dan kompensasi secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran:

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan topik sama tapi dengan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan. Bagi perusahaan dapat menjadi referensi untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan didukung oleh kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai karena peningkatan semangat kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gorda, I. G. N. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, Astabrata Denpasar-Bali.

- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Robbins, P. S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia Jilid 1. Penerbit: PT. Indeks, Gramedia Grup. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Edisi pertama. Yogyakarta: CV. Andi Office.
- Sastrohadiwiryo. 2008. *Semangat Kerja Karyawan untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah. Ni Ketut Lasmini. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 3.
- Sriwidodo, Untung, Bangun Sugito. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol.2 No.1 Hal. 35-43.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 13, No. 2.
- Yukl, Garry. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan Budi Suprianto. Edisi ke 5. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.
- Yuniari, Made. Luh Gede Teni Waisnawini. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 2.