

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN
KAMPAR**

By

Mestika Marisi¹ & Seno Andri²

Adbis_Mestikamarisi@yahoo.co.id

CP 0823 8986 1945

¹Mahasiswa Program Study Administration Business of FISIP University Of Riau

²Dosen Program Study Administration Business of FISIP University Of Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee morale PT. PTPN V Sei Galuh Kampar district. Compensation as an independent variable (X) and morale as the dependent variable (Y), and respondents of this study took as many as 81 people. Data were obtained through questionnaires selanjutnya processed for later tested through statistical analysis such as a simple regression analysis, t test, and correlation analysis and determination with the help of using SPSS.

The results showed that the results of hypothesis testing t test, $t (9.904) > t \text{ table } (1.990)$. This suggests that significant influential employee compensation employee morale. The amount of compensation the employee against employee morale PT. PTPN V Sei Galuh amounted to 55.4%.

Keywords : Human Relationship, Compensation, Morale

PENDAHULUAN

Era globalisasi memberikan dampak yang sangat luar biasa bagi setiap negara salah satunya terjadinya persaingan yang sangat tajam (hyper competition) antar negara yang ada dibelahan dunia ini, yang menuntut ketangguhan setiap sistem ekonomi bangsa -bangsa untuk menjadi bagian dari sistem ekonomi dunia. Demikian halnya dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal tersebut dapat kita rasakan melalui perkembangan teknologi yang dapat kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari.

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya, hal tersebut dapat kita lihat dari perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada di daerah yang ada di wilayah Indonesia ini. Salah satunya adalah Provinsi Riau sendiri, merupakan provinsi yang kaya akan sumber daya yang bisa diandalkan salah satunya pada bidang perindustrian yakni pada sektor perkebunan. Perkebunan yang banyak dikembangkan di Provinsi Riau adalah perkebunan kelapa sawit yang memberikan kontribusi yang sangat baik untuk perkembangan wilayah Provinsi Riau sendiri dan pastinya juga bisa mempengaruhi pendapatan nasional.

PT. Perkebunan Nusantara V yang berkedudukan di Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya.

Tabel 2
Data Rencana Dan Realisasi Produksi TBS
Tahun 2008 S/D 2012 Kebun Sei Galuh

Tahun	Rencana (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase
2008	39.811.000	42.262.492	106,1 %
2009	41.029.000	39.801.936	97%
2010	42.244.000	34.512.738	81,7%
2011	35.084.000	33.835.780	96,4%
2012	26.638.000	30.445.812	106,3%

Sumber:PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh,2013

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target dan realisasi TBS selama 5 tahun Terakhir ini mengalami fluktuatif. Target pada tahun 2009 mencapai peningkatan yang sangat tinggi dari tahun sebelumnya menjadi 97,0%, dan pada tahun 2010 Perusahaan menaikkan target menjadi 42.244.000 dan yang terealisasi hanya 34.512.738. Ini berarti Target yang terealisasi mengalami penurunan menjadi 81,7%. Selanjutnya pada tahun-tahun berikutnya yakni pada tahun 2011 dan 2012 perusahaan mengalami peningkatan produktivitas dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun terakhir 2012 target yang terealisasi mencapai 106,3%. Ini dikarenakan pada tahun 2011 dan pada tahun 2012 perusahaan menurunkan target produksinya sehingga target yang terealisasi mencapai peningkatan yang sangat tinggi.

Di dalam suatu perusahaan para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi bila lingkungan kerja untuk setiap tahap pekerjaan kurang mendukung dan juga upah yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Seperti kita lihat tabel perkembangan kompensasi berikut:

Tabel I.3
Daftar Kompensasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
Tahun 2010 S/D 2012

Jenis Kompensasi	Tahun		
	2010	2011	2012
1. Gaji Pokok			
IA	884.910	954.881	1.091.711
IB	918.304	987.934	1.104.117
IC	985.089	1.083.423	1.219.904
2. Tunjangan Tetap			
IA	294.970	318.881	363.904
IB	306.101	329.311	368.039
IC	328.363	361.141	406.635

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, 2013

Berdasarkan permasalahan – permasalahan yang di jumpai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KAB. KAMPAR”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, yaitu: **“ Bagaimana Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh?”**.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei galuh. 2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. 3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

KERANGKA TEORI

Konsep Kompensasi

Pengelolaan kompensasi merupakan salah satu fungsi penting didalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja atau karyawan kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga merupakan penentu status sosial dan lingkungan masyarakat.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Dessler, 2006:187).

Hasibuan (2001:133) juga menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan(**Sastrohadiwiryo, 2000:181**). menyatakan bahwa Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. (**Hasibuan, 2006:121**).

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan 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 mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over lebih kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pemberian kompensasi untuk semua karyawan pada tingkat yang ada pada perusahaan, harus dapat menciptakan kompensasi yang layak dan adil bagi seluruh karyawan. Tingkatan struktur organisasi dalam perusahaan akan dapat memberikan perbedaan tingkat kompensasi karena adanya perbedaan komponen kompensasi yang diterima karyawan.

Adapun komponen kompensasi tersebut menurut **Simanjuntak (2000:164)** adalah:

1. Upah dan gaji dalam bentuk:

a. Gaji pokok dihitung berdasarkan kepangkatan dan masa kerja

b. Tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga besarnya berdasarkan peraturan masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok.

1 Tunjangan kemahalan untuk menyesuaikan upah terhadap perubahan tingkat harga.

2 Jabatan sebagai kompensasi terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang karena memangku jabatan tertentu.

3 Keluarga, diberikan untuk istri atau suami dan anak sampai jumlah dan umur tertentu.

- c. Potongan akan dilakukan untuk dana pensiun, asuransi dan sebagainya.
2. Tunjangan dalam bentuk natura, berupa beras, gula dan garam, serta pakaian, tetapi sekarang tunjangan dalam bentuk natura hanya diberlakukan untuk beras.
3. Fringe Benefit
Benefits yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya. Dapat dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi, kesehatan, upah yang dibayar pada waktu libur, cuti dan waktu istirahat, perumahan dan fasilitas serta sarana olahraga lain sebagainya.
4. Kondisi Lingkungan Kerja
Aspek ini sangat sulit diukur karena perbaikan kondisi lingkungan kerja oleh perusahaan memerlukan biaya, dan oleh sebab itu akan meningkatkan labour cost per unit sehingga menurut pandangan perusahaan hal ini sudah termasuk upah yang diberikan kepada karyawan.

Konsep Semangat Kerja

Kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

Menurut **Nitisemito (2002:156)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut **(Tohardi, 2002:428)** adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya, minat kerja, peluang untuk mau dan prestise di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga terhadap profesi.

Ada beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi suatu organisasi, alasan tersebut menurut **(Tohardi, 2000:426)** adalah:

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi akan mendapatkan angka kerusakan yang kecil, karena semakin tidak puas atau semakin rendah semangat kerja karyawan akan semakin besar angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa senang, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut pindah kerja ketempat lain, yang berarti dengan semangat kerja yang tinggi dapat menekan angka perpindahan atau labour turn over tenaga kerja.
5. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan semangat kerja karyawan adalah **(Nitisemito, 1999:109)**:

1. Gaji yang diberikan
2. Penempatan yang tepat
3. Pelatihan
4. Rasa yang aman dalam menghadapi masa depan
5. Mutasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja

8. Komunikasi

Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu disiplin kerja, kerja sama, dan kepuasan kerja (Nitisemito, 2002)

1. Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Karyawan yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan karyawan pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif.

2. Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerjasama adalah refleksi dari semangat dan akan baik jika semangat tinggi. Semangat yang tinggi memuat kerja sama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering mangkir, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu, karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

Penentuan Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 436 responden dan untuk pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin yakni sebanyak 81 responden PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Kuisisioner, Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Wawancara, Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden atau pihak yang berkompeten dalam penelitian.

ANALISA DATA

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisa kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu kompensasi

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

N = Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ = Jumlah harga dari skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dan skor total

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y.

b. Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach's Alpha masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien Cronbach's Alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian (**Sinambela 2010:49**).

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Uji signifikan Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Koefesien Determinasi (R²)

Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefesien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefesien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kriterianya instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefesien yng diperoleh $\geq 0,60$ (Imam Ghozali ; 2002:133) Hasil Uji validitas dan Reliabilitas dapat dilihat pada table dibawah ini.

Table III.6
Hasil Uji Validitas

Nomor pernyataan	r-hitung		Semangat Kerja
	Kompensasi	Semangat Kierja	
1	0,789	0,387	Valid
2	0,779	0,553	Valid
3	0,860	0,513	Valid
4	0,711	0,483	Valid
5	0,844	0,385	Valid
6	0,720	0,555	Valid
7	0,839	0,689	Valid
8	0,829	0,741	Valid
9	0,770	0,669	Valid
10	0,633		Valid
11	0,513		Valid
12	0,522		Valid

Sumber : Data Olahan Januari 2014

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r_hitung lebih besar dari r_tabel. Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Table III.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crronbach's alpha	Keterangan
1	Kompensasi	923	Reliabel
2	Semangat Kerja	730	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Januari 2014

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi seluruh variable adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variable independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui SPSS, persamaan regresi linear sederhana :

Tabel III. 17
Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	21.356	13.642

2	Kompensasi	0,328	9.904
R = 744 R2 =554 Adjusted R square = 548			

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 17

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 21.456 dan koefisien variable kompensasi sebesar 0,328. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 21,356 + 0,328 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien variable adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 21,356 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka semangat kerja karyawan akan sebesar 21,356 poin.
- Koefisien regresi variabel X sebesar 0,328. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap semangat kerja sebesar 0,328 .

Tingkat korelasi yaitu sebesar 0,744 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya, menurut Bungin pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan adalah memiliki hubungan tinggi atau pengaruhnya kuat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel III.20
Nilai Koefisien**

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 – 0,399	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat atau tinggi
0,80 – 1,000	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat

Sumber : Bungin, 2005:184

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase kompensasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,554 %. Artinya 55,4 % variabel semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh kompensasi karyawan sedangkan 44,6 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

b. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang para meter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, dan H_a diterima).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $9,904 > 1,990$ yang berarti H_a diterima.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.075	1	671.075	98.084	.000 ^a
	Residual	540.506	79	6.842		
	Total	1211.580	80			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

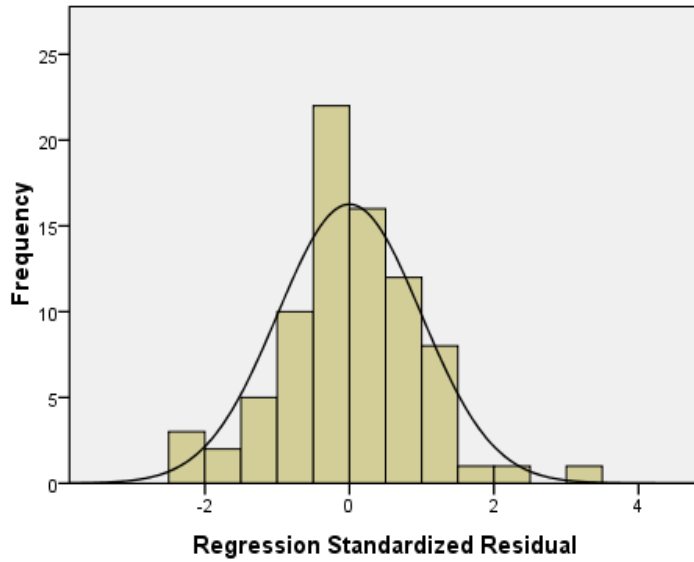
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.356	1.623		13.156	.000
	Kompensasi	.328	.033	.744	9.904	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Histogram

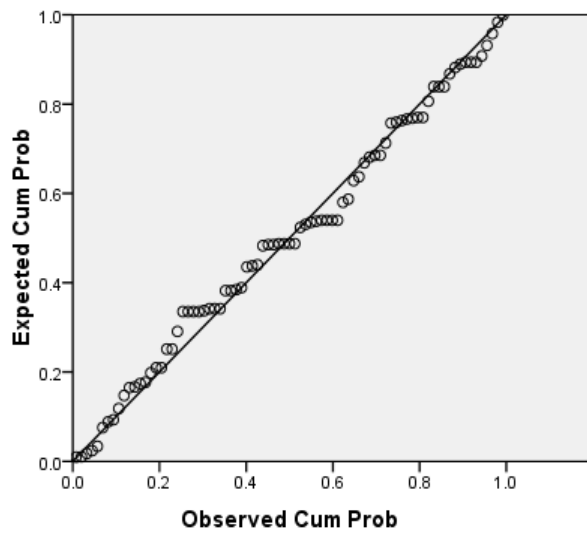
Dependent Variable: Semangat Kerja



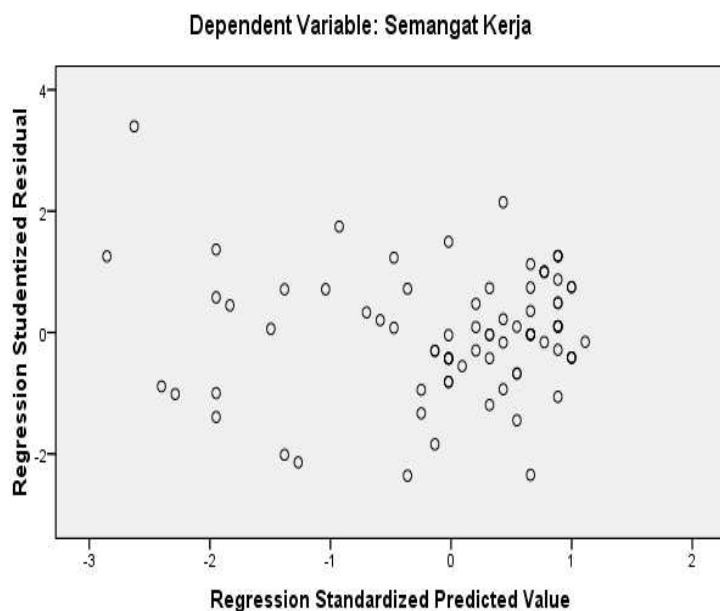
Mean = -1.79E-15
Std. Dev. = 0.994
N = 81

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Semangat Kerja



Scatterplot



PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- Dari hasil penelitian 81 orang responden diperoleh hasil bahwa kompensasi karyawan yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh berada pada posisi setuju/baik yang artinya kompensasi yakni yang terdiri dari beberapa indikator seperti upah/gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan sudah dikatakan setuju/baik. Jadi perusahaan harus mampu mempertahankan keadaan tersebut dimana kompensasi sudah baik/setuju.
- Dan untuk semangat kerja karyawan berada pada posisi dalam setuju/baik yang artinya semangat kerja karyawan sudah dikatakan baik/setuju. Ini dilihat dari apa yang dirasakan karyawan lebih dominan setuju atau kondisi yang dirasakan sudah baik.
- Dari hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (+), dimana dalam hal ini variabel kompensasi karyawan (X) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh signifikan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan memiliki keeratan hubungan yang kuat yang artinya semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut tanggapan responden terhadap kompensasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar adalah termasuk tinggi atau baik, maka sebaiknya pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dapat mempertahankan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu dengan memberikan segala kewajiban perusahaan seperti pembayaran upah gaji dengan tepat waktu, serta pemberian tunjangan kepada karyawan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.
- b. Semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh sudah baik, maka sebaiknya pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh mempertahankan semangat kerja yang dimiliki karyawan dengan memperhatikan gaji/bonus yang diberikan kepada karyawan, memperhatikan kembali kondisi kerja yang nyaman, serta lebih meningkatkan lagi hubungan yang harmonis baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta : PT.Kencana, 2005
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani, T, 1998. *Manajemen Edisi 2*. BPFYogyakarta
- Handoko, HT, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Kedua Belas*. BPFY UGM, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Media Sarana, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta
- Mangkumanegara, Anwar Prabu, AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, M, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFY, Yogyakarta
- Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Utama, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Keempat*. BPFY, Yogyakarta.
- Moekijat, 2000. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja Cetakan Keempat*. Pioner Jaya, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Pustaka Setia, Bandung
- Siagian, P, 1992. *Organisasi Kepemimpinan dan Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian p.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, 2000
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Jakarta
- Umar, Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widjajda, Amin, 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Crtakan II. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Wursono,2002. *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*, Pustaka Dian, Jakarta.
- Moekijat, 2000. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* Cetakan Keempat. Pioner Jaya, Bandung