

**KOMPENSASI DAN MOTIVASI: PENGARUHNYA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. TJENDANA MANDRA SAKTI
DENPASAR**

I.Gst Ngurah Gangga Pravasta

Desak Ketut Sintaasih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

E-mail: gangga.pravasta@yahoo.com/telp: +62 85 333 397 227

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT.Tjendana Mandra Sakti Denpasar, dengan responden sebanyak 54 orang karyawan. Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial, kompensasi dan motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup yang sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan dapat memacu semangat kerja karyawan. Demikian pula halnya dengan motivasi yang diukur dari adanya peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan terjalannya hubungan kerja terbukti dapat memacu semangat kerja karyawan.

Saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini, adalah perusahaan penting untuk lebih memperhatikan tunjangan hari raya dan gaji, hubungan kerjasama yang baik antar karyawan dengan pimpinan, serta kesempatan promosi bagi karyawan berprestasi, mengingat aspek-aspek tersebut masih dipersepsikan belum memadai oleh para karyawan demi kemajuan perusahaan.

Kata kunci : Semangat kerja, kompensasi dan motivasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perusahaan dihadapkan pada perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, yang memicu meningkatnya intensitas persaingan. Dalam kondisi

demikian perusahaan harus berusaha secara berkesinambungan dalam merebut pangsa pasar dan memperoleh laba. agar mampu mempertahankan kelangsungan hidup. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi pariwisata khususnya jasa *tour* dan *travel* tentunya tidak luput dari situasi tersebut. Sebagaimana disebutkan oleh Susilawati (2005), bahwa keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Selain itu, keberhasilan perusahaan juga tergantung pada semangat kerja karyawan itu sendiri.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah modal dasar dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi (Rimawathi, 2008). Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya (Leliyana, 2008). Selain itu, usaha dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, pemimpin perusahaan diharuskan agar meningkatkan keterampilan dan kualitas dalam mengelola perusahaan (Adeniji *et al*, 2007) dan mengkoordinasikan pekerjaan pada karyawannya (Susan, 2006).

Semangat kerja merupakan sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik perusahaan (MacRobert *et al*, 2008). Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja dan produktifitas adalah semangat kerja (Bechtold, 2010). Semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam usaha kerjasama karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan dan dapat menimbulkan kesenangan dikalangan karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari (Indriati, 2005). Meningkatnya semangat kerja karyawan dapat membuat pekerjaan lebih cepat, kerusakan menjadi berkurang tingkat absensi akan dapat dikurangi dan perpindahan karyawan akan diminimalisir (Siagian, 2007:42). Karyawan sebaiknya diperlakukan secara adil dan layak sehingga dapat menimbulkan semangat kerja agar tugas yang diberikan dikerjakan dengan sungguh- sungguh sehingga mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaannya (Muftari, 2007). Apabila perhatian kepada karyawan kurang dari perusahaan maka semangat kerja karyawan juga akan turun (Situmorang, 2006). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu hubungan kerja, motivasi, kompensasi, keselamatan dan kesehatan (Tohardi, 2006:431).

PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar (sering disebut *TMS Tour* , tujuan PT. Tjendana Mandra Sakti adalah menyediakan jasa akomodasi yang Nyaman dan aman serta mendapatkan keuntungan. PT. Tjendana Mandra Sakti ini menyediakan jasa berupa paket wisata (*package tour*), tiket pesawat domestik dan Internasional, *voucher* hotel, dengan *market* yaitu tamu domestik, Asia khususnya Cina, Taiwan, Singapura dan Malaysia.

Jumlah karyawan pada PT. *TMS Tour* sebanyak 119 orang. Karyawan terbanyak terdapat pada bagian *Dir.of product&room division* sebanyak 31 orang dan jumlah karyawan terkecil pada *Dir. Of sales&marketing(asean)* sebanyak 2 orang. Peningkatkan semangat kerja karyawan juga dapat ditentukan oleh kompensasi yang

diterima setiap karyawannya. Kompensasi adalah balas jasa yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2007:185). Kompensasi baik langsung maupun tidak langsung merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan (Anita, 2005). Memberikan kompensasi yang cukup dan promosi jabatan akan meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan (Kebriaei *et al*, 2007). Kompensasi berupa bonus kepada karyawan dapat menumbuhkan semangat bekeja (Wheatly *et al*, 2010). Kompensasi adalah salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan (Abbas *et al*, 2009). Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang memadai (Mwangi *el al*, 2005). Kepuasan kerja timbul apabila pemberian kompensasi dirasa adil dan cukup (Erbasi *et al*, 2012). Berdasarkan kenyataan di perusahaan diketahui bahwa kebijakan pemberian kompensasi khususnya pada tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan dirasakan belum sesuai dengan beban kerja untuk memenuhi beban hidup saat hari raya. Disamping tentang tunjangan hari raya ada beberapa karyawan masih menerima gaji di bawah standar UMP (upah minimum provinsi) sebesar Rp. 1.500.000,-/bulan. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima karyawan berbeda-beda. Di samping faktor kompensasi, faktor motivasi juga ditemukan masalah yaitu hubungan pekerjaan antara bawahan dan atasan dirasa kurang baik dan promosi jabatan yang diberikan selama ini dirasa kurang. Motivasi adalah keinginan dalam upaya memberikan manfaat bagi orang lain dimana perilaku

karyawan dalam memberikan kontribusi dan tujuan organisasi (Habibi, 2005). Motivasi adalah dorongan psikologis untuk mengarahkan seseorang menuju motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental (Richard *et al*, 2009). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan semangat kerja (Martoyo, 2007:165). Motivasi merupakan sebuah dorongan yang membuat suasana sehat dan mampu menimbulkan disiplin dan semangat kerja yang besar pada semua karyawan (John, 2007). Pemimpin dapat memberikan motivasi positif terhadap karyawan, seperti penghargaan khusus secara partisipasi, kepuasan, kompetisi dan materi (Dewi, 2008). Motivasi yang efektif dan kuat di berbagai tingkat akan membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya (Adeyinka, 2007). Motivasi merupakan suatu dorongan dan kekuatan agar melakukan sesuatu yang mengarahkan perilaku (Ahmed *et al*, 2010). Motivasi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan banyak kreatifitas (Rizky, 2006) , motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas karyawan dalam bekerja (Dety, 2006)

Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar?

- 2) Apakah kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar?

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2006:427), sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Nitisemito, 2007:96). Semangat kerja karyawan juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerjasama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu (Taufiq, 2006 : 14)

Faktor yang menentukan semangat kerja karyawan adalah (1) partisipasi, (2) kompensasi, (3) hubungan manusia, (4) komunikasi, (5) motivasi, (6) kesehatan dan keselamatan, (7) lingkungan kerja fisik, (8) kepemimpinan (Nitisemito, 2007:13)

Kompensasi (X1)

Menurut Rivai (2011:741) Kompensasi adalah bentuk pengganti kontribusi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa. Kompensasi digunakan secara benar disebabkan kompensasi bagian dari usaha dimana semakin tinggi usaha

yang dikerahkan maka semakin besar kompensasi yang diterima. (McKnight *et al*, 2008)

Ada beberapa fungsi dan tujuan dari pemberian kompensasi yaitu (Ardana dkk, 2012:154): (1) Kepuasan kerja, Pemberian kompensasi sebagai penghargaan terhadap karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan sosial dan egoistiknya sehingga karyawan merasakan kepuasan atas apa yang dihasilkannya, (2) Pengadaan efektif, Apabila dari pemberian kompensasi dirasa cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified bagi perusahaan itu akan lebih mudah, (3) Motivasi, Kompensasi yang cukup besar diberikan perusahaan akan membantu atasan dalam memotivasi bawahannya, (4) Stabilitas karyawan, Kompensasi yang adil dan layak akan membuat karyawan merasa stabilitasnya lebih terjamin, (5) Disiplin, Adanya kompensasi yang baik maka kedisiplinan para karyawan juga terjaga karena para karyawan akan merasa menyadari akan kewajibannya, (6) Pengaruh serikat buruh, Adanya kompensasi yang baik akan membuat para karyawan dapat terfokus pada pekerjaannya dan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh, (7) Pengaruh pemerintah, Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan undang-undang perburuhan maka akan dapat menghindari intervensi pemerintah.

Pemberian kompensasi secara langsung atau tidak langsung terdiri atas beberapa komponen. Menurut Rivai (2011:744) komponen kompensasi tersebut yaitu, (1) Upah, (2) gaji, (3) Insentif, (4) Kompensasi finansial tidak langsung.

Faktor yang menentukan kompensasi, antara lain sebagai berikut, (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, (2) mempunyai kemampuan dan kesediaan perusahaan, (3) Serikat buruh/ organisasi karyawan, (4) biaya hidup, (5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres, (6) produktifitas kerja, (7) kondisi perekonomian, (8) Pendidikan dan pengalaman kerja, (9) posisi jabatan , (10) Jenis pekerjaan. (Hasibuan, 2007:128)

Motivasi (X2)

Motivasi adalah individu dan kelompok yang dipengaruhi untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan (Rivai, 2011:837).

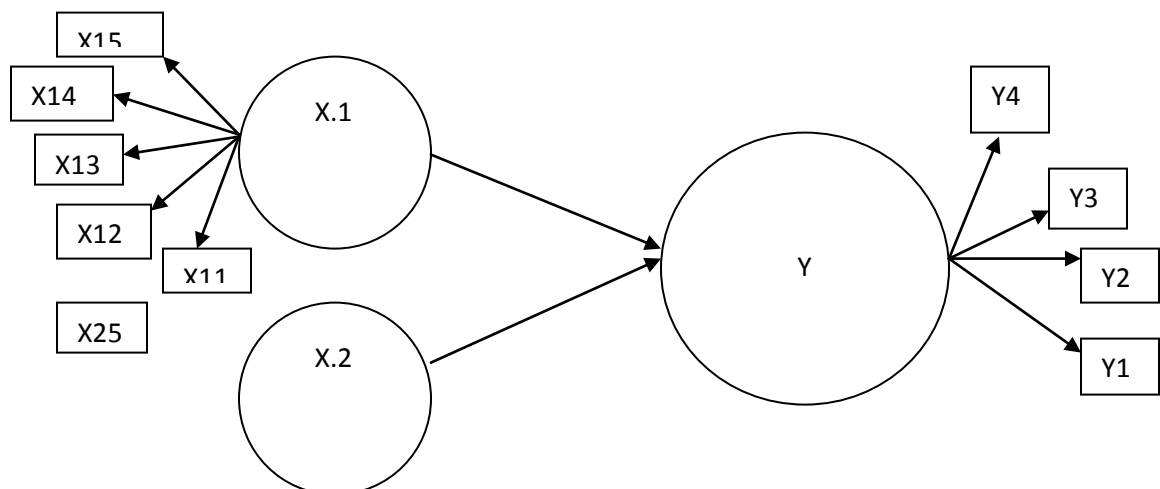
Kebutuhan dalam berprestasi pasti mempunyai keinginan keberhasilan dan kepuasan, beberapa cirinya sebagai berikut, (1) Pegawai lebih senang jika tugas yang didapat ada gambaran pekerjaannya, (2) Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri, (3) Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri, (4) Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik (Manullang, 2006)

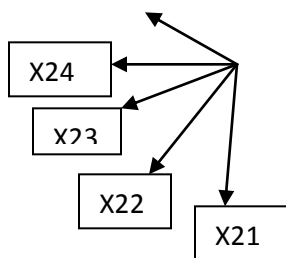
Motivasi adalah keinginan dalam mendorong seorang karyawan yang menimbulkan serta mengarahkan perilaku (Subha *et al*, 2005)

Menurut teori motivasi Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut, (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor - faktor motivasional antara lain, *Achievement* (keberhasilan), *Recognition* (pengakuan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Advencement* (pengembangan), (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori *hygiene factor*

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut, (1) aspek yang terdapat dalam diri pribadi karyawan, (2) kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu, (3) pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang, (4) emosi dan perasaan (Siagian, 2007).

Kerangka konsep kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar





METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian asosiatif, karena meneliti keterkaitan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:5). Adapun variabel yang diteliti adalah keterkaitan variabel bebas yaitu kompensasi (X1 dan motivasi (X2) dengan variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif seperti: sejarah PT. Tjendana Mandra Sakti, struktur organisasi serta data yang dikumpulkan langsung dari responden tentang persepsinya terhadap kompensasi, motivasi dan semangat kerja. Sementara untuk data kuantitatif, yaitu jumlah karyawan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Metode kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dari responden, dimana kuesioner atau instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang karyawan dari populasi sebanyak 119 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin*, pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen dapat dikatakan valid karena korelasi skor tiap item atau butir pertanyaan dengan skor total untuk variabel semangat kerja, kompensasi dan motivasi memiliki nilai koefisien korelasinya (r) ≥ 0.3 , yaitu berkisar antara 0.696 sampai 0.885.

Pengujian reliabilitas instrumen pada variabel Semangat kerja, kompensasi dan motivasi menunjukkan hasil reliable karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0.60, yaitu sebesar 0,772 , 0,845 dan 0,820

Dari pengeolahan data dengan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda seperti pada tabel berikut

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. Coef beta		
(constant)	0,000	-	0,000	1,000
Kompensasi	0,464	0,464	2,975	0,002
Motivasi	0,383	0,383	2,457	0,017
Dependens variabel : Semangat kerja F Statistik : 51,082 Sig F : 0,000 R ² : 0,667				

Dari uji asumsi klasik terbukti bahwa hasil regresi tersebut menguji uji asumsi klasik, yaitu memenuhi uji normalitas, dan tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas

Hasil penilaian reponden atas variabel kompensasi pada PT. Tjendana Mandra

Sakti Denpasar

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Gaji diterima dari perusahaan (X1.1)	1,9	24,1	31,5	29,6	13,0	3,28
2	Insentif yang diberikan perusahaan (X1.2)	3,7	14,8	40,7	14,8	25,9	3,44
3	Tunjangan hari raya (X1.3)	1,9	27,8	35,2	18,5	16,7	3,20
4	Tunjangan pensiun (X1.4)	-	14,8	31,5	31,5	22,2	3,61
5	Tunjangan transport (X1.5)	1,9	20,4	40,7	11,1	25,9	3,39
Rata – rata skor Indikator							3,39

Hasil penilaian responden atas variabel motivasi pada PT. Tjendana Mandra

Sakti Denpasar

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan (X2.1)	-	29,6	31,5	22,2	16,7	3,26
2	Kerjasama antara rekan kerja(X2.2)	-	24,1	35,2	22,2	18,5	3,35
3	Prakarsa yang disampaikan oleh	-	14,8	37,0	18,5	29,6	3,63

	bawahan kepada atasan (X2.3)						
4	Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan (X2.4)	-	13,0	25,9	27,8	33,3	3,81
5	Promosi jabatan karyawan yang berprestasi (X2.5)	-	38,9	33,3	20,4	7,4	2,96
Rata – rata skor Indikator							3,40

Hasil penilaian responden atas variabel semangat kerja pada PT. Tjendana

Mandra Sakti Denpasar.

No	Indikator	Jawaban Responden (%)					Rata-rata Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan (X2.1)	-	29,6	31,5	22,2	16,7	3,26
2	Kerjasama antara rekan kerja(X2.2)	-	24,1	35,2	22,2	18,5	3,35
3	Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan (X2.3)	-	14,8	37,0	18,5	29,6	3,63
4	Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan (X2.4)	-	13,0	25,9	27,8	33,3	3,81
5	Promosi jabatan karyawan yang berprestasi (X2.5)	-	38,9	33,3	20,4	7,4	2,96
Rata – rata skor Indikator							3,40

Analisis Uji F (F-test)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa F hitung = 51,082 dan nilai Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha=0,05$, $dF= (k-1) : (n-k)$

= (3-1) : (54 - 3) = 2 : 51 sehingga diketahui nilai $F_{tabel} = 3,15$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

Analisis Uji t (t-test)

- (1) Data pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,002, lebih kecil dari 0,05, nilai $t_{hitung} = 2,975$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- (2) Data pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, nilai $t_{hitung} = 2,457$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Analisis variabel yang berpengaruh lebih besar

Dalam hal ini variabel bebas adalah kompensasi (X_1), dan motivasi (X_2) sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja karyawan (Y). Hasil yang didapat dengan menggunakan analisis *Standardized Coefficients Beta* diketahui variabel kompensasi (X_1) merupakan variabel yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,464

Pembahasan

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT.Tjendana Mandra Sakti Denpasar

Pada hasil Uji F di atas terbukti bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan transport yang adil dari perusahaan kepada karyawannya, maka akan tercipta semangat kerja terutama dalam mentaati tata tertib yang ada didalam perusahaan, kerjasama antara karyawan terjalin dengan baik, rasa puas dalam pembagian kerja dalam perusahaan dan kehadiran dalam pekerjaan. Demikian pula dengan motivasi kerja, apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik maka semangat kerja karyawan juga meningkat ini terlihat dari hubungan kerja antara bawahan dengan atasan terjalin dengan baik, kerjasama antara rekan kerja terjalin dengan baik, prakasa yang disampaikan diterima oleh atasan, keamanan terjamin dalam melaksanakan pekerjaan, promosi jabatan diberikan bagi yang berprestasi. Hal ini sejalan sejalan dengan penelitian Tohardi (2006:431) yang membuktikan bahwa beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar

Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilihat dari sistem gaji yang baik, insentif

yang baik, tunjangan hari raya yang baik, tunjangan pensiun yang baik dan tunjangan transport yang baik yang sesuai dari perusahaan, berkontribusi positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjndana Mandra Sakti Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan adanya kehadiran dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, kerjasama antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik, selalu mentaati tata tertib yang ada didalam perusahaan, rasa puas dalam pembagian kerja yang dilakukan dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh McKnight *et al.* (2008) yang berisi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat tentang kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:118) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor naik turunnya semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar

Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang dilihat dari hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang baik, kerjasama antara rekan kerja yang baik, prakasa yang disampaikan diterima dengan baik, keamanan selalu terjamin dengan baik, promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan yang baik sesuai dari perusahaan, berkontribusi positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjndana Mandra Sakti

Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan adanya kehadiran dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, kerjasama antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik, selalu mentaati tata tertib yang ada didalam perusahaan, rasa puas dalam pembagian kerja yang dilakukan dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Richard *et al.* (2009) yang mengatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat tentang motivasi yang dikemukakan oleh Susilo (2007:182) bahwa motivasi dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain dari pendorong semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka hal-hal yang dapat disimpulkan terkait temuan tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Variabel kompensasi berpengaruh dengan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.
- 2) a. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

b. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.

5.2 Saran

Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka dikemukakan saran sebagai berikut.

1. Perusahaan penting untuk lebih memperhatikan komponen kompensasi berupa, tunjangan hari raya dan gaji mengingat kedua komponen kompensasi tersebut masih dipersepsikan belum memadai oleh para karyawan.
2. Perusahaan juga penting memperhatikan komponen motivasi berupa, promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi dan hubungan kerja antara bawahan lebih ditingkatkan agar semangat kerja tetap terjaga.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, Qaisar and Sara Yaqoob, 2009. Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*.47(2) : h:269-292
- Adeniji,I.A. and D.I. Akintayo, 2007. Analysis Of Determinants Of Workers Morale And Satisfaction Among Industrial Workers Morale In South Western Nigeria. *Internasional Journal of Economic*. 8(4) : h:17-29.
- Adeyinka Tella, 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment Of Library Personnel In Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *International journal of Economic*.
- Ahmed, Ishfaq, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman, 2010. Effects Of Motivational Factors On Employees Job Satisfaction A Case Study Of University Of The Punjab, Pakistan. *International Journal Of Business and Management*. 5(3):h:70:80.
- Anita Martha Wisudawati, 2005. Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*. 5 (9) : h:8-23.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Bechtold Mark, 2010. Improving Worker Morale Through The Use Of Appreciative Inquiry. *Industrial and Commercial Training*. 43(1):h:25-30.
- Dety Novitasari, 2006. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Dewi Adnyani, Gusti Ayu. 2008. Membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 3(1): h :112-123
- Erbasi, Ali and Tugay Arat, 2012. The Effect Of Financial Incentive On Job Satisfaction: An Examination Of Food Chain Premises In Turkey. *Journal International Business Research*. 5(10):h:136-145.
- Habibi, Beni. 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 5(8) : h:41-57.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari kunci keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Indriati, Tutik. 2005. Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobogan. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 5(8) : h:120-132
- John, Gowland. 2007. Factors Related To The Morale Of Agriculture Teachers In Machakos District Eastern Africa Social Science Research Review. *Journal of Applied Psychology*. 18(3) : h:31-42.
- Kebriaei, A. and M.S. Moteghedhi. 2007. Job Morale Among Community Healty Workers in Zahedan District Islamic Republic Of Iran. *Internasional Journal of Business and Social Science*., 15 (5) : h:156-172.
- Leliyana, Denok, 2008. Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Surabaya Gubeng. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8(2) : h:15-37.

- MacRobert M , Schmele JA , and Henson R .2008. Analysis Of Job Morale Factors Of Community Healty Nurses. Who Report A Low Turnover Rete The Research. *Internasional Journal of Scientific Research*. 1(4) : h:46-67.
- Manullang.2006, *Manajamen Sumbar Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPFE
- McKnight,D Harrison. Ahmad Sohel, and G. Roger, 2008. When Do Feedback, Incentive Control, and Autonomy Improve Morale, The Importance Of Employee Management Relationship Closeness. *Internasional Journal of Business and Economic..* 8(5) : h: 466-479.
- Muftari,duwi. 2007. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perawat rumah sakit Nirmala Suri Sukoharjo. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*. 13(10) : h:171-186
- Mwangi, John Gowland, Mwai, Kimu Augustino, 2005. Faktors Related to the Morale of Agriculture Teacher in Machakos District Eastrn Africa Social Science Reserch Review. *International Journal of Economic*. 18(2):h:31 - 42
- Nitisemito, A.S. 2007. *Manajemen Personalia dan Operasi (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Prestasi Publisher Indonesia.
- Richard Aborisade and Emeka E. Obioha, 2009. The Role Motivation In Enhancing Job Morale In Nigeria Industies : A Case Study Of Energy Foods Company Limited Ibadan. *Internasional Journal of Economic*. 19(2) : h:149-162.
- Rimawathi, 2008. Analisis Faktor Penentu Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Dinas pendidikan Nasional Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 5(3) : h:32-44.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky Yanuar, 2006. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Yeong Shin Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

- Siagian, Sondan P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Situmorang, Uli, 2006. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai di lingkungan kantor pelayanan pajak (KPP) Metro. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*
- Subha Intiaz dan Ahmad Shakil, 2005. Stress Impact On Employee Productivity And Performance. *Internasional Journal of Lecturer Management Sciences*. 6(3) : h:2-13
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Susan Linz, 2006. Worker Morale In Rusia : An Exploratory Study”. *Internasional Journal of Economic*. 23(1) : h:33-41
- Susilawati, 2005. Analisis Faktor Penentu Semangat Kerja Karyawan Administrasi Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar”. *Skripsi Universitas Udayana*.
- Taufiq. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nur Cahaya, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhallindo Jakarta Darma Surya.
- Wheatly, Kathleen. K and D.Harold Doty, 2010. Executive Compensation As a Moderator Of The Innovation Performance Relationship. *Journal Of Business And Management*. 16(11):h: 90-120