

THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEES' WORK SPIRIT AT PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk MALL RATU INDAH MAKASSAR

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk MALL RATU INDAH MAKASSAR

Muhammad Asdar

STIE Wira Bhakti Makassar

muh.asdar@wirabhaktimakassar.co.id

Abstract

The Influence of Motivation and Compensation on Employee Morale at PT. Matahari Department Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar This study aims to determine whether motivation and compensation affect employee morale at PT. Matahari Department Store Tbk. Ratu Indah Mall Makassar. Collecting data using primary data obtained from questionnaires using the Probability Sampling technique. The population in this study were all permanent employees at PT Matahari Department Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar, which amounted to 340 employees and the number of samples determined using the slovin formula was 77 employees. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability. Methods of data analysis using multiple regression techniques. The results show that simultaneously (F test) motivation and compensation together have a positive and significant effect on employee morale, and based on partial hypothesis testing (t-test), the motivation variable has a positive and significant effect on consumer buying interest, while compensation positive and significant effect on consumer buying interest.

Keywords: Capital, labour, e-commerce, MSMEs income

Abstrak

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik Probability Sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar yang berjumlah 340 orang karyawan dan jumlah penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah sebanyak 77 orang karyawan. Hasil kuesioner tersebut telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji t), variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli konsumen, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli konsumen.

Kata Kunci: Modal, tenaga kerja, e-commerce, pendapatan UMKM



PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan harus dibayar sesuai dengan sifat dan keadaannya. Karyawan harus diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Pemimpin bisnis harus memperlakukan karyawannya dengan baik dan melihat mereka sebagai orang yang memiliki kebutuhan material dan immaterial, dan yang harus mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan modal dasar dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya organisasi (Rimawathi, 2013). Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan kerjasama yang maksimal dengan orang lain untuk kepentingan perusahaan (MacRobert et al. I. Gst Ngurah Gangga Pravasta, 2014). Karyawan harus diperlakukan secara adil dan tepat sehingga mereka dapat mengembangkan semangat kerja untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius, yang akan mengurangi jumlah kesalahan yang mereka buat dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan kurang mendapat perhatian dari perusahaan, semangat kerja karyawan juga turun.

Motivasi merupakan salah satu faktor penentu semangat kerja (Martoyo, 2012) karena motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan seseorang kepada motivasi yang meliputi gerak fisik dan mental. Manajer dapat memberikan motivasi positif kepada karyawan, seperti penghargaan khusus atas partisipasi, kepuasan, persaingan dan materi.

Selain itu motivasi kerja juga dibentuk oleh kompensasi yang sesuai. Menurut Handoko (2013), salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan menerapkan sistem kompensasi, salah satu karakteristik yang harus dimiliki kompensasi adalah kemampuannya untuk memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dimasa yang akan datang. Kompensasi berupa bonus kepada karyawan dapat menumbuhkan semangat bekerja (Wheatly et al, 2010). Tingkat kompensasi yang memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya.

PT Matahari Department Store Tbk adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan toserba Matahari. Saat ini, Matahari Department Store merupakan salah satu anak perusahaan dari Lippo Group. Per kuartal pertama tahun 2017, Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Sampai saat ini mengoperasikan 156 gerai dengan luas ruang usaha lebih dari satu juta meter persegi yang tersebar di 73 kota di seluruh Indonesia dan satu gerai online Matahari Store.com, serta memiliki lebih dari 40.000 karyawan di seluruh Indonesia dan ber-partner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional.

Dengan skala jaringan yang begitu besar, PT Matahari Departement Store Tbk juga mempekerjakan banyak karyawan pada setiap cabang perusahaan yang tersebar diseluruh Indonesia. Salah satunya pada PT Matahari Departement Store

Tbk cabang Makassar yang terletak pada Mall Ratu Indah Makassar yang mempekerjakan sebanyak 340 orang karyawan. Maka dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar perlu untuk membentuk semangat kerja karyawannya sehingga menjadi karyawan yang efektif, efisien, dan juga produktif dengan tidak melupakan kesejahteraan mereka dalam bekerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel maka karyawan PT Matahari Departemen Store Tbk dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap customer. Namun kondisi yang saat ini terjadi pada PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yang timbul yaitu dalam pemberian Kompensasi seperti adanya penambahan jam kerja atau lembur tetapi karyawan tidak mendapat imbalan atau bonus dari penambahan jam kerja tersebut, serta sering kali terjadinya masalah keterlambatan waktupenerimaan gaji dan insentif karyawan, yang tidak sesuai dengan tanggal yang telah di sepakati sebelumnya antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. (Faisal Basri, dkk 2018). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritel maka karyawan PT Matahari Departemen Store Tbk dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap customer. Namun kondisi yang saat ini terjadi pada PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yang timbul yaitu dalam pemberian Kompensasi seperti adanya penambahan jam kerja atau lembur tetapi karyawan tidak mendapat imbalan atau bonus dari penambahan jam kerja tersebut, serta sering kali terjadinya masalah keterlambatan waktupenerimaan gaji dan insentif karyawan, yang tidak sesuai dengan tanggal yang telah di sepakati sebelumnya antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. (Faisal Basri, dkk 2018).

Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cony Oktrida Manalu (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall Sm. Amin Pekanbaru, hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik mengangkat judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi bisnis, sering disebut karyawan. Marwansyah (2010) mendefinisikan HRM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja dan hubungan industrial.



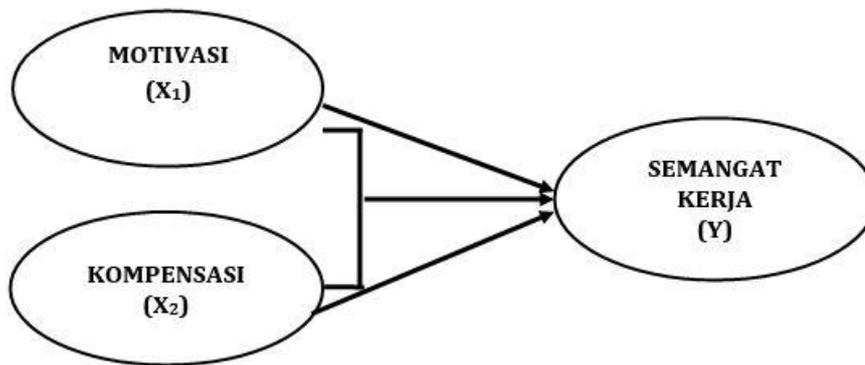
Motivasi

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi bisnis, sering disebut karyawan. Marwansyah (2010) mendefinisikan HRM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Kompensasi

Besarnya kompensasi tenaga kerja di perusahaan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan pekerja dan keluarganya. Semakin tinggi gaji yang diterima seorang karyawan maka semakin tinggi pula jabatannya dan semakin memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan kepuasan kerja, inilah pentingnya pemberian penghargaan kepada karyawan untuk mendukung peningkatan prestasi kerja.

Gambar 1 Kerangka Pikir



METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar yang bertempat di Jalan Dr. Sam Ratulangi No.35 Kota Makassar. Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan yakni dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar yang berjumlah 240 orang karyawan.

Penulisan ini menggunakan metode teknik pengambilan sampel yang sesuai dan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi yang heterogen maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan Propotional Stratified Random Sampling, dan alat analisis yang dipakai pada penelitian ini merupakan analisis regresi linear ganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk jumlah responden sebanyak 77 orang dan dengan tingkat tingkat signifikansi 5%. Maka diperoleh angka kritik sebesar 0,30. Bila angka korelasi berada diatas angka kritik tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika angka korelasi pernyataan berada dibawah 0,30 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2013:177). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Semangat Kerja (Y)

Uji Validitas Variabel MotivasiTabel 1 Uji validitas variabel Motivasi (X_1)

No. Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Keterangan
X111	0,824	000	Valid
X112	0,856	000	Valid
X121	0,550	000	Valid
X122	0,694	000	Valid
X131	0,480	000	Valid
X132	0,700	000	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian (2021)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas pada indikator motivasi berada di atas angka koefisien korelasi sebesar 0,30 atau lebih dari koefisien yang telah menjadi ketentuan maka data tersebut di katakan valid.

Uji Variabel KompensasiTabel 2 Uji validitas variabel Kompensasi (X_2)

No. Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Keterangan
X211	0,775	000	valid
X212	0,807	000	valid
X221	0,674	000	valid
X222	0,714	000	valid
X231	0,628	000	valid
X232	0,514	000	valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian (2021)

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas pada indikator kompensasi berada di atas angka koefisien korelasi sebesar 0,30 atau lebih dari koefisien yang telah menjadi ketentuan maka data tersebut di katakan valid.

Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Tabel 3 Uji validitas variabel Kinerja (Y)

No. Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Keterangan
Y111	0,587	000	valid
Y112	0,711	000	valid
Y121	0,681	000	valid
Y122	0,602	000	valid
Y131	0,826	000	valid
Y132	0,853	000	valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian (2021)

Tabel 11 menunjukkan hasil uji validitas pada indikator inovasi produk berada di atas angka koefisien korelasi sebesar 0,30 atau lebih dari koefisien yang telah menjadi ketentuan maka data tersebut di katakan valid.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas maka di simpulkan bahwa seluruh butir pernyataan telah konsisten dapat di lanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaanya untuk memprediksi nilai variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) berdasarkan output dari program SPSS for windows versi 25.0.

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,344	2,112	
	Motivasi	,241	,110	,255
	Kompensasi	,368	,090	,477

a. Dependent Variable: Minat beli konsumen

Sumber : output SPSS 25.0 Windows, 2021

Berdasarkan pada tabel tersebut (table Cooficient) dapat diketahui nilai koofisien regresi partisipasi motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap semangat Kerja (Y). Masing-masing sebesar 0,241 (X₁) dan 0,368 (X₂) dan nilai konstanta sebesar 7,344. Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,344 + 0,241 X_1 + 0,368 X_2$$

Model ini menunjukkan bahwa koefisien hasil taksiran bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari variabel motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baiknya pemberian motivasi dan kompensasi maka akan dapat

meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan PT Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar.

Berikut dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,241 berarti bahwa apabila motivasi naik sebesar 1% maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,241% pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan), variabel kompensasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,368 berarti apabila kompensasi meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,368% pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan), kemudian jika tidak diberikan motivasi dan kompensasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,344%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam hal ini koefisien determinasi dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari Semangat Kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama (Simultan)

Tabel 5 Hasil pengujian koefisien determinasi simultan (R^2)

Model Summary		
Model	R	Change Statistics
		R Square Change
1	,676 ^a	,457
a. Predictors: (Constant), Brand image, Inovasi Produk		

Sumber : output SPSS 25.0 Window, 2021

Dari tabel 5 diatas diketahui nilai *R square* sebesar 0,457. Berdasarkan nilai *R square* (R^2) dapat dikatakan bahwa bahwa sebesar 45,7% variasi perubahan semangat kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama, sedangkan variasi perubahan semangat kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi tetapi bisa dijelaskan oleh fakta-fakta lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 54,3% (100% - 45,7%).

Uji t /Student

Perhitungan koefisien regresi secara parsial dapat dilihat dari tabel *coefficients*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 16 dibawah diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen yaitu motivasi sebesar 2,186 dan kompensasi sebesar 4,093.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,477	,001
	Motivasi	2,186	,032
	Kompensasi	4,093	,000

a. Dependent Variable: Minat beli konsumen

Sumber : output SPSS 25.0 Windows, 2021

H1 : Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT Matahari Departement Store Mall Ratu Indah Makassar

Dari hasil pengujian yang tampak pada tabel 16 menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,186 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas = $77-1-1=75$ untuk pengujian dua pihak adalah 1,992. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik =TINV(5%;75) lalu enter.

Oleh karena itu t_{hitung} untuk koefisien variabel motivasi sebesar 2,186 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh Signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Artinya pemberian motivasi yang maksimal dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

H2 : Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT Matahari Departement Store Mall Ratu Indah Makassar

Dari hasil pengujian yang tampak pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 4,093 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas = $77-1-1=75$ untuk pengujian dua pihak adalah 1,992. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik =TINV(5%;75) lalu enter.

Oleh karena itu t_{hitung} untuk koefisien variabel kompensasi sebesar 4,093 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh Signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Artinya pemberian kompensasi yang maksimal dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Uji F/Fisher

Untuk menguji apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil uji F diperoleh melalui tabel *analysis of varians* (Anova).

Tabel 7 Hasil pengujian uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	244,489	2	122,244	31,093	,000 ^b
Residual	290,940	74	3,932		
Total	535,429	76			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 25.0 Windows

H3 : Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT Matahari Departement Store Mall Ratu Indah Makassar

Berdasarkan data pada tabel Anova, dimana nilai F_{hitung} sebesar 31,093 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta derajat bebas (2 :74) yang diperoleh dari ($k : n-k-1$) (2 : 77-2-1 = 74) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,120. Nilai dapat dicari dari MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik =FINV(5%;2;41) lalu enter.

Oleh karena itu F_{hitung} 31,093 lebih besar dibanding F_{tabel} 3,120 maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) H_a diterima H_0 ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Artinya bahwa pemberian motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial (Uji t) antara variabel motivasi terhadap semangat kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,186 dan t_{tabel} sebesar 1,992 berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,186 > 1,992) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,035 < 0,05) artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena sudah maksimalnya pemberian motivasi kepada karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik. Pemberian motivasi yang maksimal akan berdampak positif terhadap peningkatan karyawan itu sendiri, begitupun sebaliknya. Hal inilah yang perlu diperhatikan perusahaan saat ini dimana pemberian motivasi terhadap karyawan sangatlah penting karena dapat menjadi bentuk rangsangan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta memberikan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hasil penelitian didukung dari hasil penelitian sebelumnya oleh (Febriarto Chr Betana, 2017). Dimana pada penelitian sebelumnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan



Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial (Uji t) antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,093 dan t_{tabel} sebesar 1,992 berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,093 > 1,992)$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya 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 karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal inilah yang perlu diperhatikan perusahaan saat ini dimana perusahaan harus tetap memperhatikan kebutuhan karyawannya yaitu melalui pemberian kompensasi terhadap karyawannya yang dapat dijadikan bentuk rangsangan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Hasil penelitian didukung dari hasil penelitian sebelumnya oleh (Fajarrini P. Danti, 2014), dimana pada penelitian sebelumnya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Cony Oktrida Manalu, 2015) dimana hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,093 dan F_{tabel} sebesar 3,120 berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,093 > 3,120)$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pemberian motivasi dan kompensasi dianggap sudah cukup memuaskan. Pada dasarnya pemberian motivasi dan kompensasi merupakan suatu upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja seluruh karyawannya. Pemberian motivasi dan kompensasi yang maksimal akan berdampak positif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan itu sendiri. Hal inilah yang perlu diperhatikan perusahaan saat ini dimana perusahaan harus tetap mempertahankan metode pemberian motivasi dan kompensasi dalam upaya menjaga semangat kerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian didukung dari penelitian sebelumnya oleh (Miftakul Huda, 2016). dimana pada hasil penelitian sebelumnya diperoleh bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yang di peroleh dari hasil analisis dan pembahasan antara sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar.

2. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar.
3. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT Matahari Departement Store Tbk. Mall Ratu Indah Makassar
 - a. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan seperti pemberian penghargaan dan pengakuan atas karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.
 - b. Lebih memperhatikan kebijakan Kompensasi yang diterapkan dalam perusahaannya agar semangat kerja karyawan tetap terjaga sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
 - c. Dari hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan, untuk itu disarankan perusahaan meninjau kembali pemberian motivasi dan kebijakan kompensasi kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan Semangat Kerja karyawan sehingga tujuan dan target dapat tercapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, serta mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian yang lebih menarik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S, Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 13. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Winda dan Tony, Faisal. (2018). *Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk Mall Ratu Indah Makassar*.
- Betana, Febriarto Chr. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Studi kasus: Karyawan Restoran Boyong Kalengan, Sleman, DIY).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari kunci keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huda, Miftakul. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Kediri: Ud Barokah Kecamatan Wates Kabupaten Kediri.
- Husein, Umar. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkumanegara, Anwar Prabu, AA. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.Tb. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPF
- Marwansyah.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mondy, R Wayne.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, Agus D. (2011). *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.
- Oktrida Manalu, Cony. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair Pt Agung Automall Sm. Amin Pekanbaru*.
- P. Danti, Fajarrini. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang.
- Pravasta, I.Gst Ngurah Gangga. (2014). *Kompensasi Dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar.
- Rimawathi.(2013). *Analisis Faktor Penentu Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Dinas pendidikan Nasional Propinsi Bali*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 5(3): 32-44.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Administratif*.Bandung: Alfabeta

Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*.Bandung: Alfabeta.

Yensy, N. A. (2010). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Arga makmur Bengkulu Utara*, Jurnal Kependidikan Triadik, 13(1): 1-17.