

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU MEDIA
GRAFIKA PEKANBARU**

**Oleh :
Ferry Arina
Pembimbing : Machasin dan Sjahrudin**

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : Arinafery88@gmail.com*

*Effect of compensation, motivation and supervision of the spirit of employees in
PT. Riau Media Grafika Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Graphic Media Riau Pekanbaru address at JalanH. Imam Munandar No. 383 Pekanbaru. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, motivation and supervision of employee morale at PT. Graphic Media Riau Pekanbaru and to examine the effect of compensation, motivation and supervision together on employee morale at PT. Graphic Media Riau Pekanbaru. To achieve these objectives the research carried out by using the sample of 82 people, using Census. Metode analisis simultan test data using partial test. Based on the research results showing that there is a significant effect on compensation, motivation and supervision of employee morale. Based on the above calculation of the value obtained by the value of the coefficient of determination (R²) of 0664. this suggests that the compensation, motivation and supervision simultaneously giving the effect of 66.4% of the employee morale at PT. Graphic Media Riau Pekanbaru. Recommendations that can be submitted is the motivation variable expected with this research the company will pay more attention to the aspects of provision of wages in accordance with the minimum wage Pekanbaru, the guarantee of safety and security in the work, a comfortable work space conditions, the status of the employees who work are clear and demand accountability for what is done because in this indicator would affect the morale of employees in improving their work.

Keywords: Compensation, Motivation, Supervision and Morale

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan kebijakan dari pimpinan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu

organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Mengatur masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat kompleks, karena harus

berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai watak, latar belakang pendidikan dan latar belakang sosial yang berbeda. Oleh karena itu perlu adanya kebijaksanaan yang tepat dari manajemen perusahaan/instansi pemerintah dalam menangani masalah sumber daya manusia ini, karena harapan kebijaksanaan yang salah akan berdampak tidak baik terhadap organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para karyawannya.

Berdasarkan pengertian diatas maka semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis. kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Untuk mewujudkan semangat kerja yang tinggi dibutuhkan pengawasan yang efektif dari pegawai-pegawainya. Teknik-teknik pengawasan dan kebijaksanaan manajemen dalam pengawasan guna peningkatan semangat kerja meliputi : pengawasan wajib memperlihatkan kegairahannya, memberi pujian, memasukkan kepentingan sendiri dalam kepentingan orang-orang bawahannya, hubungwi antara semangat kerja dan hubungan masyarakat, akibat kondisi fisik

pekerjaan. Dengan motivasi sedemikian rupa sehingga karyawan merasa memiliki motivasi untuk meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja dalam kalangan karyawan dapat berfluktuasi. Indikasi tuurannya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan. Karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum menganubil keputusan. Misalnya absensi yang tinggi adalah merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Tetapi sebelum mengambil kesimpulan terhadap absensi yang tinggi perlu ditinjau kembali kemungkinan penyebabnya bukan dari turunnya semangat kerja mungkin disebabkan oleh hal lain.

Indikasi-indikasi turunnya semangat kerja adalah : turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi, *labour lurnover* (tinggi perpindahan baru), tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi dan pemogokan.

PT. Riau Media Grafika Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan percetakan koran yang ikut berpartisipasi sebagai mitra kerja pemerintah dan swasta. Percetakan yang dimaksud adalah meliputi percetakan koran tribuna, majalah. Tetapi pada umumnya perusahaan ini bergerak dibidang percetakan koran. Untuk mengetahui bagaimana PT. Riau Media Grafika

Pekanbaru dalam melakukan pencetakan Koran dapat dilihat dari kapasitas mesin, jenis koran yang dicetak dan banyaknya hasil cetakan yang berhasil diperoleh perusahaan.

Pengawasan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dalam perusahaan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan karyawan dengan sesama dan pimpinan, efisiensi tenaga kerja serta pendidikan. Dengan faktor ini diharapkan pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan semangat kerja. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk mempebaikinya.

Menurunnya pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan banyak disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya pengawasan yang benar-benar dilakukan guna dapat meningkatkan pencapaian target dari perusahaan. Dengan tidak tercapainya target perusahaan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan dapat disebabkan lemahnya pengawasan dari pimpinan.

Berdasarkan gejala tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **Pengaruh**

Kompensasi, Motivasi dan Pegaawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Perumusan Masalah

Sehubungan dengan itu, rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi, motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.
2. Faktor mana yang berpengaruh paling kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.
- b. Untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Morale (moril kerja atau semangat kerja) adalah suatu istilah yang dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Beberapa orang ragu-ragu mempergunakan istilah ini, tetapi kebanyakan dari mereka berpendapat, bahwa sukar menggambarkan apa arti semangat kerja itu apabila dihubungkan dengan perangai.

Pada umumnya semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan

suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota anggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat yang rendah. Dengan demikian semangat kerja dapat dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan. Modal yang tinggi kadang-kadang dihubungkan dengan motif-motif dan hasil-hasil yang baik dan moril yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidakberanian, kekurangan akan dorongan dan hasil yang kurang baik.

Semangat kerja merupakan Kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi, 2002:431).

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemoto (dalam Tohardi, 2002: 431) mengatakan turunnya semangat kerja dapat dilihat dari beberapa indikator di antaranya :

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja.

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan

sebagainya. Dan ini semua merupakan suatu indikasi adanya semangat dan kegairahan karyawan yang turun.

- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi. Tingkat absensi yang naik, sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja, karena bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. Timbul pertanyaan disini apa sebabnya naiknya tingkat absensi dapat merupakan indikasi turunnya semangat kerja? Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja. Apalagi bilamana kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apalagi bilamana waktu yang luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

- c. *Labour turnover* (tinggi perpindahan baru)

Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja,

juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d. Tingkat kerusakan yang naik.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan kurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dan ini semua menunjukkan bahwa semangat kerja turun. Meskipun naiknya tingkat kerusakan tidak mesti karena semangat kerja kerja turun, tapi banyak faktor-faktor lain yang dapat juga meningkatkan tingkat kerusakan. Misalnya hal ini dapat pula disebabkan karena kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, kurangnya pengawasan dan sebagainya.

e. Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Sebagai seorang pimpinan, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebagai kegelisahan menandakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

Pengertian Kompensasi

Besarnya balas jasa yang ditentukan dan diketahui sebelumnya,

sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan, (2009: 118), yaitu Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang yaitu kompensasi yang dibayar dengan menggunakan barang.

Pengertian kompensasi untuk setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kebijakan para manajernya, baik berdasarkan peraturan pemerintah yang legal maupun yang diberikan tambahan lainnya, sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan. Kompensasi dibedakan atas 2 yaitu kompensasi langsung, (*Direct Compensation*) dan kompensasi tambahan atau tidak langsung (*indirect*)

compensation). Kompenasi lain yaitu:

1. Gaji Pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah gaji yang dibayar perusahaan pada karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah khususnya mengenai upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan para karyawan.

Insentif

Yang dimaksud dengan insentif adalah imbalan keuangan yang dibayar kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditentukan.

2. Bonus tahunan

Merupakan rencana-rencana yang dirancang untuk memotivasi jangka pendek.

Pengertian Motivasi

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja, mereka harus didorong atau diarahkan misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan materialistis maupun non materialistis. Berikut ini peneliti mengikuti beberapa pengertian motivasi menurut pendapat para ahli antara lain :

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang.

Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 1995:136). Sedangkan menurut (Winardi, 1997:37), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang

merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi adalah semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Kemudian Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketegangan psikis yang ada didalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut berperilaku. Selanjutnya motivasi merupakan adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan motivasi juga kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya (Hasibuan, 2009:143).

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana perusahaan (Moekijat, 2007:80).

Pengawasan kerja adalah memilih orang yang tetap untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan itu telah dipahami dengan wajar.

Pengawasan kerja sangat diperlukan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang direncanakan ,pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salahndi dalam pelaksanaanya dengan maksud apa dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan.

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama

adalah bahwa sistem seharusnya 1). Mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar. 2). Tepat waktu. 3). Dengan biaya yang efektif, 4). Tepat akurat, 5). Dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan. Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut :

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat-waktu. Informasi yang harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik pengawasan strategis. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggungjawab dan berprestasi.

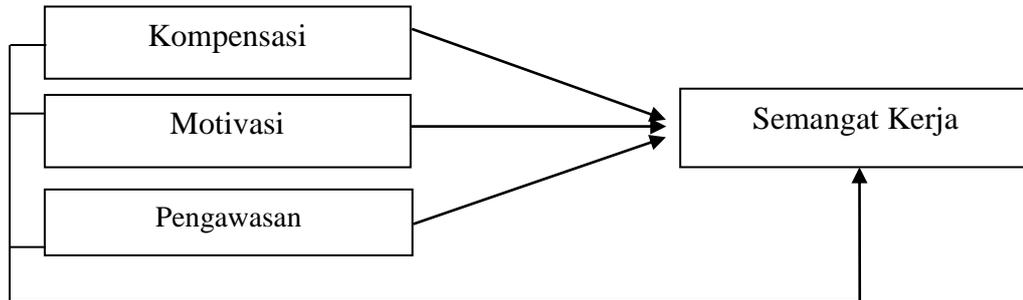
Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas terutama sekali yang berhubungan dengan masalah penelitian, maka timbulnya jawaban sementara penulis, yaitu :

- a. Diduga kompensasi, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru
- b. Diduga faktor motivasi berpengaruh paling kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Model Penelitian

Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Bagan Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru yang beralamat di Jalan H. Imam Munandar No. 383 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 82 orang, data tersebut diambil secara sensus

Jenis dan Sumber data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Data primer
2. Data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penarikan data, ada beberapa metoda yang penulis gunakan diantaranya :

1. Wawancara
2. Kuisioner
3. Observasi

Analisis Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk

mengetahui tanggapan dari responden adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang memperhatikan tanggapan konsumen terhadap karakteristik. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5, yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (ST) : 5
- b. Jawaban Setuju (S) : 4
- c. Jawaban cukup setuju (R) : 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan (kuesioner).

Dalam pengolahan data, penulis menggunakan program komputer pengolah data, yaitu SPSS versi 17. Sedangkan analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang bersifat menjelaskan atau membahas

data yang ada dihubungkan dengan teori-teori yang terkait dengan objek penelitian, untuk selanjutnya diambil kesimpulan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi maka dilakukan dengan analisis regresi berganda antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja dengan model sebagai berikut : (Sugiyono, 2008: 275)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yaitu semangat kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Pengawasan

β₀ = Konstanta

β_{1,2,3} = Koefisien regresi

e = Variabel error

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu dan secara bersama – sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat :

1. Koefisien Determinasi (R²)
2. Uji F
3. Uji t

Hasil Penelitian dan pembahasan

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*)

dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kompensasi, motivasi dan pengawasan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Dari tabel 5.9 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 14.909 + 0.178X_1 + 0.150X_2 + 0.055X_3$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β₁, β₂, β₃ bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 14.909, artinya jika kompensasi, motivasi dan pelatihan (X) nilainya adalah 0, maka semangat kerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 14.909.
- b. Nilai Koefisien faktor kompensasi (0.178) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kompensasi sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.178 satuan atau 17,8% dari perubahan kompensasi.
- c. Nilai Koefisien faktor motivasi (0.150) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor motivasi, sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0.150 satuan atau 15% dari perubahan motivasi.
- d. Nilai Koefisien faktor pengawasan (0.055) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pengawasan, sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan

akan berubah meningkat sebesar 0.055 satuan atau 5,5% dari perubahan pengawasan.

Uji Hipotesis

A. Koefisien Determinasi R²

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas

Tabel Hasil Output SPSS

secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R²) dari fungsi permintaan. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.664	.684	1.353	1.900

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Lampiran

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat besar nilai *adjusted* R² sebesar 0,684 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 68,4%. Hal ini berarti 68,4% semangat kerja dipengaruhi oleh variabel pengawasan, kompensasi dan motivasi. Sisanya yaitu sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. *Standar Error of estimate* (SEE) menunjukkan nilai 1.353, hal ini menunjukkan nilai yang masih tergolong normal sehingga dapat disimpulkan model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Sementara itu, nilai R sebesar 0,676 menunjukkan hubungan antara variabel dependen yaitu semangat kerja dengan variabel independen yaitu pengawasan, kompensasi dan motivasi

Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana

variabel bebasnya terdiri dari variabel kompensasi (X₁), motivasi (X₂) dan pengawasan (X₃), serta variabel terikatnya yaitu semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru (Y). Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Hi: Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

$$\begin{aligned}
 F_{Tabel} &= (k-1) - (n-k-1) \\
 &= (3-1) : (82-3-1) \\
 &= 2 : 78 \\
 &= 3.114
 \end{aligned}$$

Tabel Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.870	3	13.957	7.620	.000 ^a
	Residual	142.874	78	1.832		
	Total	184.744	81			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Lampiran

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 7.620 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.114 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7.620 > 3.114$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kompensasi, motivasi dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel kompensasi, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru dari ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.909	2.503		5.956	.000		
	Kompensasi	.178	.086	.219	2.073	.042	.889	1.124
	Motivasi	.150	.046	.366	3.290	.002	.801	1.249
	Pengawasan	.055	.026	.219	2.085	.040	.895	1.118

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Lampiran

Dari tabel 5.12 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$t_{tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 82 - 3 - 1$$

$$= 0,025 : 78$$

$$= 1.991$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2.073. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1.991 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.073 > 1.991$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau kompensasi mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel X_2 (motivasi) diperoleh t_{hitung} sebesar 3.290 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 1.991, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.290 > 1.991$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 atau motivasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan X_3 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.085 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 1.991, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.085 > 1.991$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 atau pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa ketiga variabel penelitian kompensasi, motivasi dan pengawasan, terbukti

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor motivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.
3. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan maka secara simultan dan secara parsial terbukti variabel kompensasi, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru dan pada variabel motivasi mendapat tanggapan paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru dan variabel pengawasan mendapat urutan kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.

Saran

1. Untuk variabel kompensasi sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan atau minimal mempertahankan indikator gaji yang diberikan tepat waktu, hal ini dikarenakan pihak perusahaan selalu memberikan gaji secara tepat waktu dan perusahaan tidak melakukan pemotongan kepada gaji pokok tersebut, walaupun akakalanya perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawan agak terlambat tetapi hal tersebut telah dimaklumi oleh karyawan.
2. Pada variabel motivasi diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak perusahaan akan lebih memperhatikan pada aspek pemberian pengupahan sesuai dengan UMR Kota Pekanbaru, adanya jaminan keselamatan dan keamanan dalam bekerja, kondisi ruang kerja yang nyaman, status karyawan yang bekerja sudah jelas dan tuntutan pertanggungjawaban atas apa yang dikerjakan. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan juga memperhatikan pada aspek prosedur kerja, hubungan antara sesama karyawan, pemberian penghargaan /reward, memotivasi guna untuk kemajuan karyawan itu sendiri. dan peluang diperomosikan terbuka lebar karena ini mendapat tanggapan sedang dari responden dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Untuk variabel pengawasan sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan atau minimal mempertahankan indikator pembinaan dilakukan secara terus menerus, hasil mutu kerja terus ditingkatkan, pemberdayaan dilakukan untuk mencapai tujuan,

tersedia kelengkapan fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan tempat kerja agar semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Selain itu perusahaan juga harus lebih meningkatkan terutama pada indikator pemberian pelayanan kepada pelanggan menjadi tujuan utama yang berada pada kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Sulistiyani Tegun, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Geraha Ilmu, Yogyakarta.
- Dajan, Anto, 2000. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1, Cetakan Keduabelas, Penerbit Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, Jakarta.
- Gasperz, Vincent, 2001. *Manajemen Produktivitas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustin Cardoso, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Duya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, BPF., Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV. Haji Msagung, Jakarta.
- Manullang. 2003. *Mannjemen Personailia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke-4, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Kepegawaian*. Edisi Revisi, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito , Alex S., 2003, *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payaman Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi 3. Jakarta.
- Projodarminto, Soegeng, 2005. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Cetakan Ke-3, Penerbit PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Munajemen Sumher Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumher Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sunandia, dan Nanik Widyanti, 2000. *Kepemimpinan dalam masyarakatM Modern*. Cetakan Ke-2, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiono, 2008. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1, Cetakan Keduabelas, PT. Pradya Paramita, Jakarta

Sikula Adrew, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 1, CV. Mandar Maju, Bandung.