

EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT AGAINST JOB SPIRIT EMPLOYEE IN INDRAPURA HOTEL PEKANBARU

Oleh:

Nama : Yulita Fitri

Pembimbing : Susi Hendriani dan Chairul Amsal

Faculty of economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E_mail : lita_fitri@yahoo.co.id

*Effect Of Compensation And Working Environment Against Job Spirit Employee
In Indrapura Hotel Pekanbaru*

ABSTRAK

The research was conducted at Indrapura Hotel Pekanbaru in Pekanbaru No.86 at Soetomo street road that aims to determine how Effect of compensation and working environment either simultaneously or partially on job spirit employee at Indrapura Hotel Pekanbaru. The population in this study were all full-time employees Indrapura Hotel Pekanbaru. Sampling was done by making the overall population of respondents ie 59 people. Source data from the primary data and secondary data. Data collection techniques in this study was through questionnaires and interviews. The analytical method used is descriptive quantitative method using multiple linear regression with SPSS version 19.00. Simultaneous regression test (F test) showed that the independent variables simultaneously compensation and working environment has a significant influence on job spirit employees. The magnitude of the effect that the coefficient of determination (R²) by the two variables simultaneously on the dependent variable while the remaining 79.3% 20.7% influenced by other variables not examined. Partial regression results (t test) showed that the dependent variable has an job spirit employees a significant effect on each of the independent variables studied were compensation and working environment.

Keywords: *Compensation, Working Environment, and Job Spirit Employee.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi yang baik, perlu adanya suatu pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki keterampilan yang baik. Disamping itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap upaya pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para karyawannya. Jika semangat kerja karyawan meningkat, pihak perusahaan akan juga mendapatkan dampak yang positif yaitu meningkatnya produktivitas dari perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam

mengimplementasikan semangat kerja tersebut karena setiap karyawan memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda-beda. Dalam hal ini, peran manajer sangat penting dalam menganalisa sifat-sifat karyawan.

Hotel Indrapura Pekanbaru adalah salah satu hotel bintang tiga yang bergerak dibidang jasa pelayanan yang berdiri di Pekanbaru sejak tahun 1985 dan berlokasi di Jalan Soetomo No. 86 Pekanbaru, Riau. Dalam hal ini tentu saja jasa perhotelan akan bersaing dalam memberikan kenyamanan, pelayanan, yang terbaik kepada para pelanggan sehingga menimbulkan suatu tuntutan untuk mengelola perusahaan agar lebih baik. Perusahaan harus selalu berusaha menciptakan motivasi untuk semangat kerja karyawan, hubungan yang baik antara pimpinan terhadap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien yang secara tidak langsung

akan membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru itu sendiri.

Semangat kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi tingkat absensi karyawan karena malas, dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa betah dan tidak berpindah ke perusahaan lain, dengan demikian setidaknya dapat menekan sedikit perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) yang terlalu tinggi. Tetapi para karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru dirasakan masih belum mempunyai semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang berhenti dan masuk bekerja pada hotel tersebut yang terkadang mengakibatkan kekosongan posisi dan pada akhirnya dapat memperlambat pergerakan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk melihat lebih jelasnya jumlah keluar masuknya karyawan dalam kurun waktu 5 tahun, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 : Tingkat *Labour Turn Over* (LTO) dari tahun 2008-2012 pada Hotel Indrapura Pekanbaru

Tahun	Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	LTO
2008	52	12	4	60	14.29%
2009	60	4	6	58	3.39%
2010	58	2	10	50	14.81%
2011	50	1	7	44	12.77%
2012	44	17	2	59	29.13%

Sumber : Hotel Indrapura Pekanbaru, 2013

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan yang tertinggi yaitu pada tahun 2012 dengan persentase 29.13%.. Tingginya perputaran karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru tersebut bisa jadi disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan untuk bekerja pada hotel tersebut karena karyawan menganggap pihak hotel belum berhasil mensejahterakan karyawan dan

juga kurang memperhatikan kebutuhan dari karyawan tersebut, sehingga karyawan tidak mempunyai alasan lagi untuk tetap berlama-lama bekerja di hotel tersebut.

Selain dari data tingkat perputaran karyawan diatas, faktor lain yang dapat menunjukkan penurunan semangat kerja karyawan dalam bekerja adalah tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari gejala daftar absensi, keterlambatan jam masuk kantor, dan cepat pulang kantor. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2 : Tingkat absensi karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru dari tahun 2008-2012

Jlh Karyawan	Absensi		Lambat masuk		Cepat pulang	
	Org/Hari	%	Org/Hari	%	Org/Hari	%
60	17	28,3	12	20	11	18,3
58	13	22,4	10	17,8	15	26,7
50	15	30	18	26,8	17	25,3
44	14	31,8	19	36,5	13	25
59	15	25,4	17	28,8	16	27,1
Rata-rata (%)		27,5		26,01		24,5

Sumber : Hotel Indrapura Pekanbaru, 2013

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa tingkat absensi/ hari karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru dari tahun ke tahun berfluktuasi. Maka terlihat jelas bahwa terjadi ketidaksiplinan karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru yang dikarenakan penurunan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Penurunan semangat kerja ini sangat jelas terlihat dari gejala ketidaksiplinan ini yang dilakukan oleh karyawan, antara lain banyaknya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktunya, atau pulang kerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kegiatan dan pencapaian tujuan Hotel Indrapura Pekanbaru itu sendiri.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

sehubungan dengan permasalahan yang ada dengan judul “ *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru*”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian :

- a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.
- c. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam

penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

TELAAH PUSTAKA

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja diungkapkan dengan berbagai pengertian yang berbeda-beda oleh beberapa ahli. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito dalam buku Tohardi, 2002: 427)

Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi. (Westra dalam buku Tohardi, 2002: 428)

Semangat kerja adalah istilah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat, kepuasan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang kerja, untuk maju, dan rasa bangga terhadap profesi. (Tohardi, 2002: 428)

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung. (Malayu SP Hasibuan dalam Isyandi, 2004: 102)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para pegawai yang dapat dinilai secara tetap. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan

berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atau jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.(Sutrisno, 2009 : 187)

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui semangat dan gairah kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting karena lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dekat dengan karyawan, dimana lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman, dan fasilitas yang memadai akan dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga apapun yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja perusahaan. (Isyandi dalam buku Nuraini, 2013 : 97-98)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya maka akan menyebabkan rasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan. (Nitisemito, 2002 : 109)

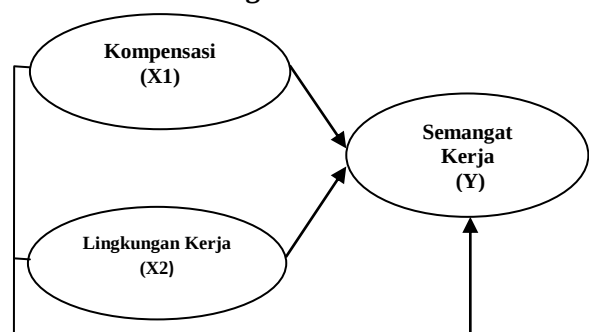
KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Hotel Indrapura Pekanbaru dengan permasalahan yang dikaji yaitu tentang semangat kerja karyawan yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Adapun alat uji yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Menurut pendapat para ahli seperti Nitisemito (2002 : 109) mengatakan bahwa

semangat dan gairah kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting karena lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dekat dengan karyawan, dimana lingkungan kerja memberi pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman, dan fasilitas yang memadai akan dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga apapun yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, dan menurut pendapat Isyandi (2004: 101) kompensasi atau balas jasa adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerja maupun untuk kepentingan perusahaan. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para pegawai. Sebagai ukurannya adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar kompensasi tersebut kepada para pegawai sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan dan kinerja pegawai pun meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat diilustrasikan model penelitian sebagai berikut :

Gambar : Kerangka Penelitian



Sumber : T. Hani Handoko (Isyandi, 2004: 101), (Nitisemito, 2002 : 109).

HIPOTESIS

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran penelitian diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.
3. Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Hotel Indrapura Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Soetomo No. 86 Pekanbaru.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru yang berjumlah 59 orang, kemudian yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan atau populasi dengan metode sensus, karena sesuai dengan pendapat dari Suharsimi Arikunto, bahwa jika populasi nya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002 : 112).

C. Jenis Data Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru.
- b. Data sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk data kuantitatif dan kualitatif yang diberikan oleh perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

- a. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.
- b. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.

- c. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dilapangan melalui penelitian dengan menyebarkan kusioner dan melakukan wawancara serta memperhatikan aktivitas perusahaan.

E. Analisis data

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut: (Umar, 2011 : 126)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Semangat Kerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi
 e = Standar Error

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiono, 2003 : 86), dengan kriteria jawaban :

- a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
- b. Setuju (S) Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

2. Pengujian Hipotesis

2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan

regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

2.2 Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).
- Jika nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).

2.3 Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial digunakan uji t. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompensasi ataupun Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).
- Jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen independen (Kompensasi ataupun Lingkungan Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).

Selanjutnya, untuk pengolahan data hasil kuisioner penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 19.00 dan menggunakan interval rata-rata dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

Interval = $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Interval rata-rata	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat Setuju/Sangat Baik
3.40 – 4.19	Setuju/Baik
2.60 – 3.39	Cukup Setuju/Cukup Baik
1.80 – 2.59	Tidak Setuju/Tidak Baik
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Umar (2011 : 59) menyebutkan validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- Bila r hitung > r tabel, berarti item pernyataan valid
- Bila r hitung < r tabel, berarti item pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Umar (2011 : 58) mengemukakan reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisioner.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sarjono dan Winda (2011 : 53) menyebutkan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasiyang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Sarjono dan Winda (2011 : 70) menyebutkan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel independent memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel independen. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu.

3. Uji Heteroskedastisitas

Sarjono dan Winda (2011 : 66) menyebutkan heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui uji *gletjer*, uji *park*, uji *white*. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 59 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi *r* hitung dengan *r* tabel, dengan kriteria pengujian:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item-item

pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 59-2 = 57$ (lihat tabel *r* dengan *df* 98) = 0,256. Nilai *r* hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*. Dan diketahui nilai *r* hitung $\geq 0,256$.

Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Ite m	r hitung	r table	Ket.
Semangat Kerja	1	0,468	0,256	Valid
	2	0,642	0,256	Valid
	3	0,472	0,256	Valid
	4	0,730	0,256	Valid
Kompensasi	1	0,525	0,256	Valid
	2	0,261	0,256	Valid
	3	0,508	0,256	Valid
	4	0,532	0,256	Valid
Lingkungan kerja	5	0,649	0,256	Valid
	1	0,471	0,256	Valid
	2	0,705	0,256	Valid
	3	0,807	0,256	Valid
	4	0,655	0,256	Valid
	5	0,581	0,256	Valid
	6	0,779	0,256	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *r* hitung pada variabel semangat kerja untuk jawaban responden terhadap pertanyaan semua variabel dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari ketiga variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 9 : Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Semangat Kerja	0,771	Reliabel
Kompensasi	0,862	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,865	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

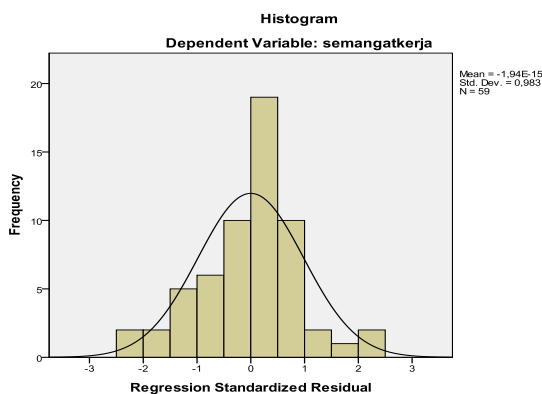
Berdasarkan table diatas, diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

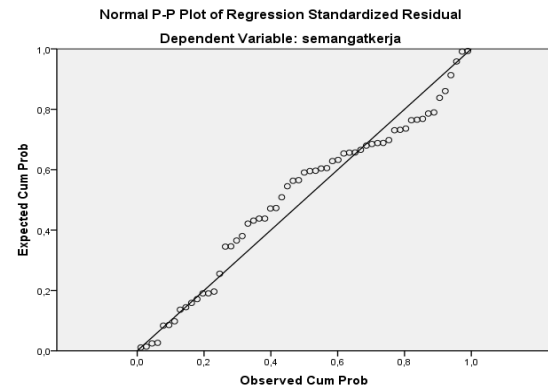
Gambar 1 : Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Berdasarkan gambar, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 2 : Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan Tahun 2014

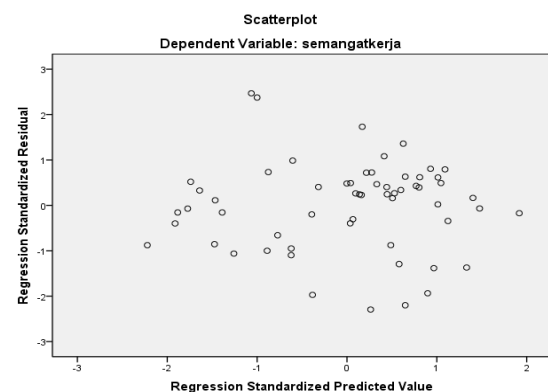
Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heteroskedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual dari semangat kerja yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut :

Gambar 3 : Scatterplot



Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1 - R^2}$ dimana $VIF =$ kompensasi (X_1) sebesar 3,120 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,120 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. (Lampiran)

E. Regresi Linear Berganda

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 18. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Semangat kerja} = 0,253 + 0,609 X_1 + 0,299 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,253 Artinya adalah apabila Kompensasi dan Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka Semangat kerja bernilai 0,253.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,609. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai Semangat kerja sebesar 0,609 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,299. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan

Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai Semangat kerja sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

F. Uji Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru (Uji F).

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (kompensasi kerja dan lingkungan kerja) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan).

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

- H_0 = Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan
- H_1 = Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan.

Diketahui F hitung sebesar 107,525 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{\text{tabel}} = 59 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 56 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,162$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (107,525) > F tabel (3,162) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan

Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Semangat kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru (Uji t).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 59 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 56 : 2 \\ &= 2,395 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui t hitung (5,827) > t tabel (2,395) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru (Uji t).

Diketahui t hitung (2,815) > t tabel (2,395) dan Sig. (0,007) < 0,05. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara Parsial terhadap Semangat Kerja karyawan.

G. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel, diketahui nilai R Square sebesar 0,842.

Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) adalah sebesar 84,2 %, sedangkan sisanya sebesar 16,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

H. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru

Kompensasi merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan kompensasi yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap semangat kerja mereka dan tentunya dengan semangat kerja karyawan yang baik akan tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti kompensasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru.

Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Rachmawati (2008) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP 2 Bandung, terbukti nilai t hitung 28,859 dengan taraf signifikansi 5 %, nilainya lebih besar dari pada t tabel sebesar 4,98.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru

Lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan bagusnya lingkungan kerja didalam organisasi, akan memberikan dampak terhadap semangat kerja karyawan dan tentunya dengan semangat kerja karyawan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan Hotel Indrapura Pekanbaru, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru.

Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Kadek Desi Dwijayanti (2011) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bangkusari Hotel, terbukti nilai t hitung 3,904 dengan taraf signifikansi 5 %, nilainya lebih besar daripada t tabel sebesar 2,627.

Menurut penulis, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena pada Hotel Indrapura Pekanbaru ini diketahui sebagai berikut : 1) Penyediaan penerangan didalam ruang kerja kurang memadai, 2) Pemberian warna dinding belum terkondisi dengan baik, 3) Kebersihan ruang kerja diperusahaan belum sepenuhnya terjaga dengan baik, 4) Lingkungan kerja tidak selalu terkondisi dengan aman, 5) Kurang harmonisnya hubungan antara bawahan dengan atasan.

Jadi dengan masih bermasalahnya lingkungan kerja di Hotel Indrapura Pekanbaru tersebut, maka akan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawannya. Dengan demikian apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya maka harus memperbaiki masalah lingkungan kerja tersebut.

2. Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung (107,525) > F tabel (3,162) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Semangat kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Tingkat Semangat kerja karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru tergolong masih

sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan semangat kerja karyawan tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja.

2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dapat menarik minat karyawan lebih giat bekerja dan belum sepenuhnya dapat meningkatkan gairah atau semangat karyawan untuk datang bekerja. Artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan variabel terhadap semangat kerja.
3. Lingkungan kerja karyawan belum sepenuhnya memadai dan sangat memerlukan pembaharuan yang membuat karyawan merasa jenuh dan tidak bersemangat melakukan pekerjaannya. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

SARAN

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani karyawan, sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai di perusahaan, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberi kesempatan pada karyawan untuk maju, pemberian insentif yang lebih terarah, dan fasilitas yang menyenangkan di perusahaan.
- b. Pemberian kompensasi hendaknya benar-benar dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan, hal-hal yang harus diperbaiki seperti pembayaran gaji mestinya terkondisikan tepat waktu dan dibayarkan secara merata yang terkait dengan tunjangan diluar dari gaji pokok, pembayaran insentif harus ada kejelasan terhitung sesuai dengan kriteria yang mendapatkannya dan jaminan sosial diberikan hendaknya dibayarkan tepat waktu.

- c. Perusahaan sangat memerlukan pembaharuan dan perenovasian di lingkungan kerja karyawan maupun bangunan hotel itu sendiri, penerangan di dalam ruangan kantor hendaknya perlu diganti dengan yang baru agar karyawan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaan mereka, warna cat yang sudah mulai memudar yang sebaiknya dicat ulang lagi dengan warna-warna yang cerah agar karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan juga di ruangan Engineering, atap di ruangan tersebut sudah rusak, dan tempat peristirahatan sebaiknya dilakukan perenovasian, dan perlengkapan serta fasilitas perusahaan ditambah lagi agar lebih memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawar. 2002. *Operasional Tata Graha Hotel*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT. Rineke Cipta.
- Bindu Anto Olukkarana. 2012. "A Study On The Impact Of Work Environment On Employee". <http://google/NameX International Journal of Management Research/Vol. 2, Issue No. 2, July – December 2012, page 1-16>.
- Dale, Timpe A. 2002. *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi X*. Indeks.
- Elisabeth Demetria Pareira. 2011. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Palace Hotel Yogyakarta". <http://google/jurnalmsdm/pembukaan %2B abstrak pdf.page 1-18>.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personal Management*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gede Prawira Utama Putra. 2008. "Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua". <http://google/jurnalmsdm/5428-9378-2-PB.pdf.page 802-814>.
- Gomes, F.Cardosso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heldin, Manurung dan Trisno Tarmoezi. 2000. *Manajemen Front Office Hotel*. Bekasi Timur. Kesain.
- I Made Nusa Dharmawan. 2011. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar". <http://google/jurnalmsdm/unud-382-1739441302- pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin.pdf.page 1-200>.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*.Pekanbaru : UNRI Press.
- Kadek Desi Dwijayanti. 2011. "Pengaruh kompensasi finansial, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bakungsari Hotel di Kuta, Badung". <http://google/jurnalmsdm/48-68-1-SM.pdf.page 1-6>.
- Lucky Wulan Analisa. 2010. "Analisa pengaruh motivasi dan lingkungan kinerja karyawan pada kerja terhadap dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang ". <http://google/jurnalmsdm/jurnal-skripsi.pdf.page 1-24>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Ramaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L and John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat..
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Yayasan Ainisyam.
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Rabia Imran. 2012. "How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective". [http://google/Middle-East_Journal_of_Scientific_Research_11_\(10\);_1455-1462,2012.ISSN1990-9233©IDOSIPublications,2012DOI:10.5829/idosi.mejsr.2012.11.10.741](http://google/Middle-East_Journal_of_Scientific_Research_11_(10);_1455-1462,2012.ISSN1990-9233©IDOSIPublications,2012DOI:10.5829/idosi.mejsr.2012.11.10.741).
- Rachmawati. 2008. "Pengaruh ,kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan pada bagian kerumahaan dan umum pt. Kereta api (persero) DAOP 2 Bandung". <Http://google/jurnalmsdm/jbptunpaspp-gdl-rachmawati-368-1-skripsi-a.pdf.page> 1-127.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumekso. 2007. *House Keeping Hotel Edisi 2*. Yogyakarta : Andy.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja..* Bandung : Mandar Maju
- Stephenson.Nancy. 2003. *Seni Memotivasi*. Yogyakarta : Andi
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung : CV. Alvabeta
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta. PT. Ghalia Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta : Rajawali
- Winda, dan Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.