

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP AIR MOLEK

Siska Muchtar¹, Suryalena²

Email : siskamuchtarr@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Riau

This research was conducted at PT. PLN (Persero) ULP Air Molek with problems in research, namely the low morale of employees. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of placement and compensation on employee morale partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 50 respondents to all employees of PT. PLN (Persero) ULP Air Molek.

The data was then processed using descriptive analysis and quantitative analysis using SPSS by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, analysis of determination (R^2) and hypothesis testing with t-test (partial) and F (simultaneous).

The results showed that the first hypothesis tester of work placement on employee morale was $t_{count} (5,261) > t_{table} (2,011)$ meaning that the application of work had a significant effect on employee morale. Second, compensation for employee morale is $t_{count} (4,981) > t_{table} (2,011)$, meaning that compensation has a significant effect on employee morale. The results of the Fcount test ($24,611 > F_{table} (3,20)$), meaning that work placement and compensation have a significant effect on employee morale.

Keywords: Work Placement, Compensation, Employee Morale

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan saat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja.

Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi sebaliknya dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil-hasil yang baik. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Siswanto (2000), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu maka penempatan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Keberhasilan seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor penempatan saja. Pemberian kompensasi juga sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan memberikan rangsangan berupa pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dengan kata lain dapat meningkatkan semangat kerja sehingga akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2016), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan pemberian kompensasi merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian

tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja karyawan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana pengaruh penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **“Apakah Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek?”**

KERANGKA TEORI

Penempatan Kerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menempatkan atau mengalokasikan seorang karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi di perusahaan. Penempatan karyawan

menyangkut beberapa indikator dari penempatan karyawan itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan yang lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

Indikatornya adalah:

- a. Peralatan kerja
- b. Prosedur dan metode proses pekerjaan

3. Keterampilan kerja

kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:

- a. Keterampilan mental: seperti menganalisis data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik: seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Indikatornya adalah:

- a. Pekerjaan yang harus dilakukan.
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.
5. Faktor usia dalam rangka menempatkan pegawai, factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah:
- a. Kesesuaian faktor usia seorang karyawan dengan posisi kerja
 - b. Kesesuaian faktor usia seorang karyawan dengan masa kerjanya.

Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :
 - a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan

perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Menurut Nitisemito (2010) menyatakan bahwa ada beberapa indikator semangat kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2) Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

a) Keterlambatan

b) Alfa

3) Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a) Setia terhadap perusahaan

b) Senang bekerja di dalam perusahaan

4) Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktegangan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

1. Kepuasan Kerja

2. Ketenangan dalam bekerja

3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja

4. Hubungan kerja yang harmonis

Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, karena semangat kerja merupakan kunci sukses dari sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi

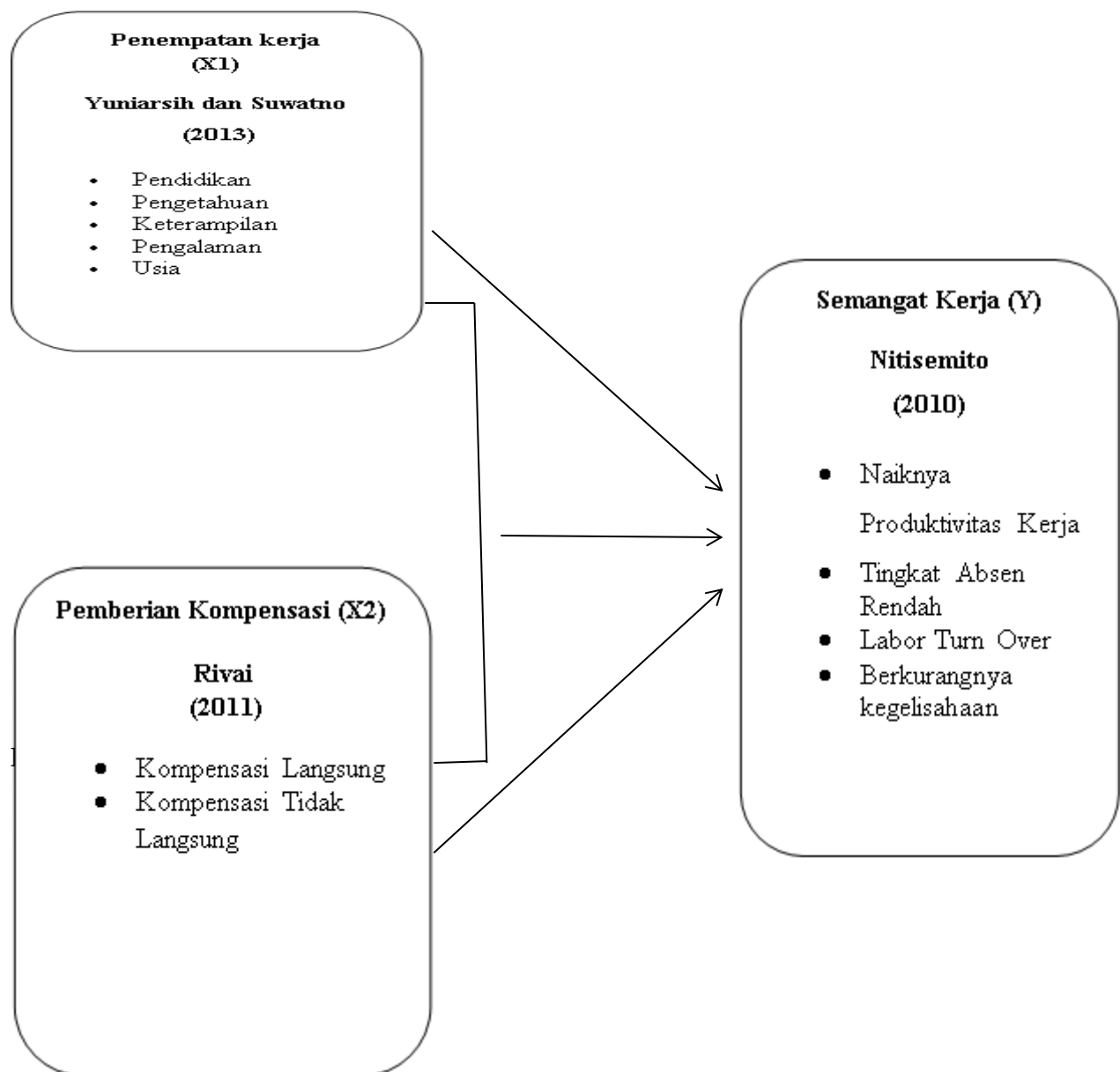
dan hasil kerjanya optimal maka perusahaan harus menempatkan posisi karyawan dengan tepat. Menurut Herzberg dalam Kaswan (2015) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah “Jika Anda ingin orang termotivasi melakukan pekerjaan dengan baik, berilah mereka pekerjaan baik untuk dilakukan”.

Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (1998)

menyatakan sebagai berikut: “Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.”

KERANGKA BERFIKIR



HIPOTESIS

H1: Diduga Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek.

H2: Diduga Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

H3: Diduga Penempatan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek.

METODE PENELITIAN

1. Populasi
Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian Bungin (2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek yang berjumlah 50 karyawan.
2. Sampel
Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan

populasi. Sugiono (2019). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka dari itu seluruh populasi dijadikan sampel atau responden penelitian. Sugiono (2019).

3. Jenis dan Sumber Data
Data Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.
4. Teknik Pengumpulan Data
Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner / angket.
5. Teknik Analisis Data
Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

UJI INSTRUMEN DATA

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui validitas pernyataan dari setiap variabel, maka r hitung dibandingkan dengan r tabel, r tabel dapat dihitung dengan $df = N - 2$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50, sehingga $df = 50 - 2 = 48$, $r(0,05; 58) = 0,279$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataannya tersebut dikatakan valid.

Semangat Kerja (Y)			
Item	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
Y1	0.623	0.279	Valid
Y2	0.637	0.279	Valid
Y3	0.860	0.279	Valid
Y4	0.533	0.279	Valid
Y5	0.585	0.279	Valid
Y6	0.584	0.279	Valid
Y7	0.600	0.279	Valid
Y8	0.651	0.279	Valid
Penempatan Kerja (X1)			
Item	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
X1.1	0.420	0.279	Valid
X1.2	0.759	0.279	Valid
X1.3	0.627	0.279	Valid
X1.4	0.678	0.279	Valid
X1.5	0.377	0.279	Valid
X1.6	0.346	0.279	Valid
X1.7	0.713	0.279	Valid
X1.8	0.525	0.279	Valid
X1.9	0.400	0.279	Valid
X1.10	0.493	0.279	Valid
Pemberian Kompensasi (X2)			
Item	Corrected Item – Total Correlation	R tabel	Keterangan
X2.1	0.607	0.279	Valid
X2.2	0.728	0.279	Valid
X2.3	0.601	0.279	Valid
X2.4	0.740	0.279	Valid
X2.5	0.470	0.279	Valid
X2.6	0.513	0.279	Valid

b. Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data.

Metode yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$.

Hasil Uji Reliability

1.	Penempatan Kerja	0,731 > 0,60	Reliabel
2.	Pemberian Kompensasi	0,663 > 0,60	Reliabel
3.	Semangat Kerja	0,784 > 0,60	Reliabel

c. Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.499	3.369		2.820	.007
penempatan kerja	.480	.091	.605	5.261	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,499 + 0,480X$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X = Penempatan Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,499, artinya apabila variabel penempatan kerja diasumsikan (0), maka semangat kerja karyawan sebesar 9,499.

- Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,480. Artinya, adalah setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,480. Koefisien bernilai positif antara penempatan kerja dengan semangat kerja karyawan, artinya semakin besar nilai penempatan kerja maka akan semakin meningkat nilai semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Air Molek.

Koefisien Determinasi (R^2) Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.353	3.01441

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,366. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel penempatan kerja terhadap variabel semangat kerja karyawan

di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek adalah sebesar 36,6%. Sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t) Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.499	3.369		2.820	.007
	penempatan kerja	.480	.091	.605	5.261	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df = 48$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,011. Nilai t_{hitung} sebesar $5,261 > t_{\text{tabel}}$ 2,011 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan,

semakin sesuai penerapan pengaruh penempatan maka semakin baik semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek” diterima.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada (Persero) ULP Air Molek

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.199	3.815		2.149	.037
pemberian kompensasi	.851	.171	.584	4.981	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,199 + 0,851X$$

Keterangan:

Y= Semangat Kerja Karyawan

X= Pemberian Kompensasi

a= Nilai Konstanta

b= Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 8,199, artinya apabila variabel pemberian kompensasi diasumsikan (0), maka semangat kerja karyawan sebesar 8,199.

- b. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi sebesar 0,851. Artinya, adalah setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,851. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan, artinya semakin besar nilai pemberian kompensasi maka akan semakin meningkat semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Koefisien Determinasi (R^2) Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. (Persero) ULP Air Molek

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.327	3.07322

a. Predictors: (Constant), pemberian kompensasi

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,341. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel pemberian kompensasi terhadap variabel semangat kerja karyawan

di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek sebesar 34,1%. Sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji t) Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.199	3.815		2.149
	pemberian kompensasi	.851	.171	.584	4.981

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df=48$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2= 0,025$ adalah sebesar 2,011. Nilai t_{hitung} sebesar $4,981 > t_{\text{tabel}}$ 2,011 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan,

semakin sesuai pelaksanaan pemberian kompensasi maka semakin baik semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek” diterima.

c. Analisis Regresi Linear Berganda Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.721	3.797		.190
	penempatan kerja	.355	.088	.447	4.054
	pemberian kompensasi	.602	.161	.413	3.745

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,721 + 0,355X_1 + 0,602X_2$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X1 = Penempatan Kerja

X2 = Pemberian Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,721. Artinya, apabila variabel penempatan kerja dan pemberian

kompensasi diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 0,721.

- b. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,355. Artinya, bahwa setiap peningkatan penempatan kerja 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,355.

- c. Nilai koefisien regresi pemberian kompensasi sebesar 0,602 artinya bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,602.

Koefisien Determinasi (R^2) Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.491	2.67336

a. Predictors: (Constant), pemberian kompensasi, penempatan kerja

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,512. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap variabel

semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek adalah sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam variabel penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F) Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.778	2	175.889	24.611	.000 ^b
Residual	335.902	47	7.147		
Total	687.680	49			

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pemberian kompensasi, penempatan kerja

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 24,611 dan nilai F_{tabel} 3,20 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, semakin sesuai penerapan

penempatan kerja dan pemberian kompensasi maka semakin baik semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “penempatan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek” diterima.

PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek. Dengan demikian pembahasan dari tujuan penelitian disajikan sebagai berikut.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel penempatan kerja (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,480 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,480. Dari hasil uji t diketahui t_{hitung} sebesar 5,261 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin sesuai penerapan penempatan kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek.

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek dapat diterima. Besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,366, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek adalah sebesar 36,6%.

Sedangkan 63,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pemberian kompensasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi sebesar 0,851 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,851. Dari hasil uji t diketahui t_{hitung} sebesar 4,981 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek.

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek dapat diterima. Besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,341 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek adalah sebesar 34,1%. Sedangkan 65,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan atau uji F menunjukkan hasil signifikan pada penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,355 untuk variabel penempatan kerja (X1) dan 0,602 untuk pemberian kompensasi (X2). Dapat diartikan bahwa semakin sesuai penerapan penempatan kerja dan pemberian kompensasi akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek. Dari hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 24,611 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20, dengan signifikan 0,00 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa semakin sesuai penerapan penempatan kerja dan pemberian kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. PLN ULP (Persero) ULP Air Molek.

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek dapat diterima. Besarnya pengaruh penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,512 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek adalah sebesar 51,2%. Sedangkan 48,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek sudah sesuai dilaksanakan berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan usia. Dimana secara dimensi, diketahui dimensi pendidikan yakni relatif rendah.
2. Pemberian kompensasi pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek sudah sesuai dilaksanakan berdasarkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dimana secara dimensi, diketahui dimensi kompensasi tidak langsung yakni relatif rendah.
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek. Semakin baik penerapan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) ULP Air Molek, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek. Semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) ULP Air Molek, maka semangat kerja karyawan

akan meningkat. Dan Penempatan kerja dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek. Semakin baik penerapan penempatan kerja dan pemberian kompensasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis penempatan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek, terdapat dimensi pendidikan dengan jumlah skor terendah. Sehingga, perusahaan diharapkan memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan jabatan atau pekerjaan dalam penempatan karyawan sesuai dengan tempatnya.
2. Berdasarkan analisis pemberian kompensasi pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek, terdapat dimensi kompensasi tidak langsung dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pemberian kompensasi berdasarkan kompensasi tidak langsung dengan memberikan tunjangan dengan tepat waktu dan sesuai harapan, memberikan kemudahan dalam

pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan kesehatan karyawan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Berdasarkan analisis semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek, terdapat dimensi tingkat absensi rendah dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk menggunakan absensi finger print (sidik jari), sarana atau alat ini untuk menunjang tingkat kedisiplinan karyawan. Absensi finger print (sidik jari) tidaklah diterapkan hanya sekedar karyawan datang tepat waktu dan pulang akan tetapi juga diterapkan pada jam istirahat, agar para karyawan tidak bisa pergi semaunya disaat jam kerja, sehingga penerapan absensi finger print (sidik jari) lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Danti, dkk. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*
- Gilmer, B. Von Haller. (1971). *Industrial and Organization Psychology*. Tokyo.Mc Graw Hill. International Student Editions. Kgakhusa Company Ltd.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.

- Hadari Nawawi. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J. Supranto M. A. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 1, Edisi Keenam*. Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, Dewi. (2016). *Pengaruh kepemimpinan komunikasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan KJKS BMT Tumang, Boyolali*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. (1998). *Marketing*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Perwira, Iwan. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan cinema XXI di Kota Makassar*, STIM Lasharan Jaya Makassar.
- Putranto, Adi. (2012). *Kaya Dengan Bertani Kelapa Sawit*, PT. Pustaka Baru, Jakarta.
- Riduwan, dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sadewa, Muhammad Zaky. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.