

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan

Andi Amalia Ramadhani Noor ^{1✉} **Ampauleng** ² **Wahyudi Wahyudi** ³

¹Mahasiswa Pascasarjana, STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

^{2,3} STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh variable motivasi kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan yang ada pada PT. TASPEN Persero cabang Makassar. Studi ini melibatkan 65 karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Makassar yang sudah berstatus karyawan tetap. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Hipotesis yang kami ajukan dalam studi ini akan diuji menggunakan metode regresi berganda dan akan dilakukan pengujian koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja.*

Abstract

This study aims to analyze and examine the effect of work motivation and compensation variables on employee morale at PT. TASPEN Persero Makassar branch. This study involved 65 employees of PT. Taspen (Persero) Makassar Main Branch with permanent employee status. Data were collected through distributing questionnaires to all respondents. The hypothesis proposed in this study will be tested using the multiple regression method and tested for the coefficient of determination, partial test (t-test), and simultaneous test (f-test). The results showed that the variables of motivation and compensation simultaneously had a positive and significant effect on the morale of the employees of PT. Taspen Makassar Main Branch. Partially, motivation does not have a positive and significant effect on employee morale at PT. Taspen Makassar Main Branch. Compensation partially has a positive and significant effect on employee morale at PT. Taspen Makassar Main Branch.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Work Spirit.*

Copyright (c) 2020 Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng, Wahyudi Wahyudi

✉ Corresponding author :

Email Address : amheramadhani@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang penting dalam pengembangan dan kemajuan instansi untuk mewujudkan eksistensi dalam

masyarakat maupun dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mariana, 2020). Maka dari itu SDM sangat penting di perlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena bisa di sebut suatu ujung tombak perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang disini dimaksud adalah karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Motivasi ini bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para karyawan, maka diharapkan para karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien (Muhammad Rizki, 2018). Suatu organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan atau SDM yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Semangat kerja karyawan tidak akan dengan sendirinya muncul dari dalam diri karyawan tetapi didukung oleh beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi kerja (Muhammad Rizki, 2018). Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengartikan para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Mengingat motivasi variabel yang sangat penting didalam usaha peningkatan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Selain karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, upaya yang harus dilakukan perusahaan adalah pemberian kompensasi agar karyawan tersebut timbul semangat dalam bekerjanya karena karyawan jika di berikan kompensasi oleh perusahaan maka akan merasa bahwa dirinya dihargai dan adanya rasa timbal balik antara perusahaan dengan karyawan maupun sebaliknya.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Taspen (persero) cabang Utama Makassar bahwa saat sekarang ini dimana kompensasi finansial maupun non-finansial

dipandang sangat penting dimana banyaknya karyawan yang membutuhkan bentuk kompensasi seperti ini, salah satu contohnya yaitu imbalan karir yang masih sangat minim walaupun adanya kompensasi finansial yang menjadi pokok dari hasil kerja karyawan alangkah baiknya kedua kompensasi tersebut saling melengkapi agar supaya dapat menunjang motivasi kerja dan semangat kerja beserta prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang masih rendah menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan.

Menyoroti masalah semangat kerja karyawan, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian karyawan yang bekerja dengan kurang punya motivasi. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sulit untuk diwujudkan, dan kinerja perusahaan akan terus mengalami penurunan. Semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas. Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukkan dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi. Semangat kerja karyawan juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerja sama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu. Motivasi erat kaitannya dengan psikologi sebagaimana motivasi merupakan serangkaian nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda di pekerjaannya, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Terdapat banyak pengertian yang diberikaan oleh para penulis tentang motivasi. Di antaranya adalah Newstorm dalam wibowo (2013:110) yang mengatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) "motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu". Sedangkan menurut Robbins & judge (2008:222) "motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan". Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

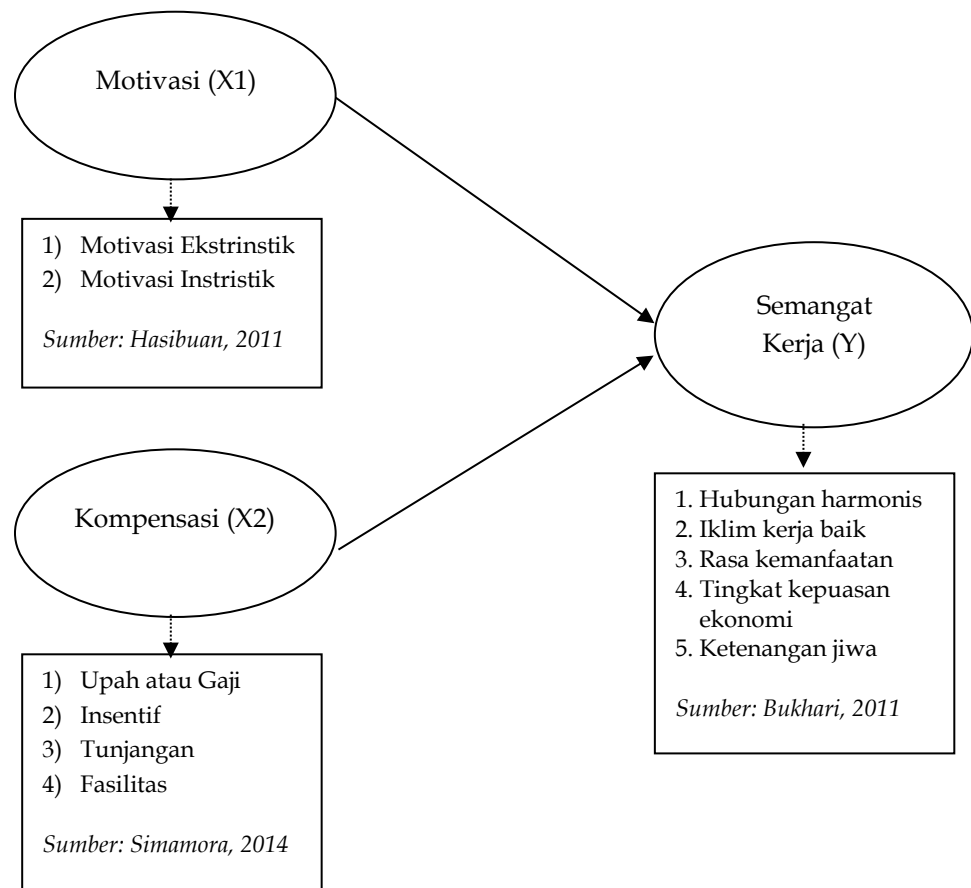
Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012:278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012:278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas

dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Teori motivasi menurut Hasibuan (2011) yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu: Motivasi Intrinsik, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi Ekstrinsik, Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut Robbin dan Coulter (2010:190), "Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang di beri energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan".

Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Fajar dan Heru, (2010) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawuluan, dkk. .2016). Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits). Extrinsic rewards adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Selanjutnya Suwanto dan Priansa, (2011) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawuluan et al .2016). Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Dari definisi ini, disimpulkan bahwa kompensasi yaitu seluruh imbalan yang diterima oleh para pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Kompensasi juga bisa bersifat finansial dan juga non finansial Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Semangat kerja karyawan sangat menunjang keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi maka dari itu semangat perusahaan sangat di butuhkan dalam sebuah perusahaan, tetapi semangat kerja karyawan tidak langsung muncul begitu saja ada beberapa penyebab atau faktor pendukung munculnya semangat kerja karyawan salah satunya yaitu faktor motivasi kerja karyawan tersebut dan juga faktor kompensasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan sementara bahwa:

- H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar
- H2:** Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar
- H3:** Variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap semangat kerja pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar

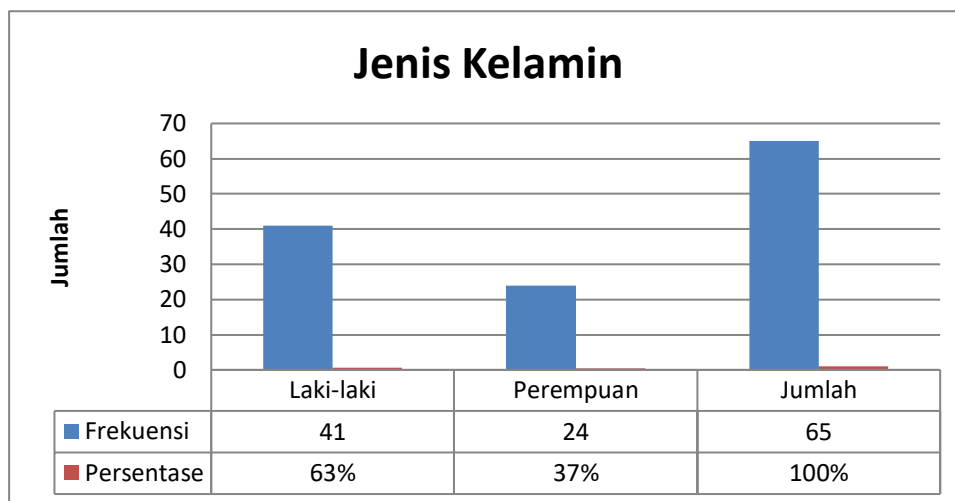
METODOLOGI

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. TASPEN(Persero) Cabang Utama Makassar. Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Makassar yang sudah berstatus karyawan tetap sebanyak 65 karyawan. Kerena populasi kurang dari 100 atau sedikit, maka Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sensus atau mengambil seluruh jumlah populasi sebagai sampel peelitian. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden penelitian kemudian diolah menggunakan tools SPSS for Winndows. Data yang berhasil dikumpulkan akan diukur menggunakan skala likert dimana setiap jawaban yang

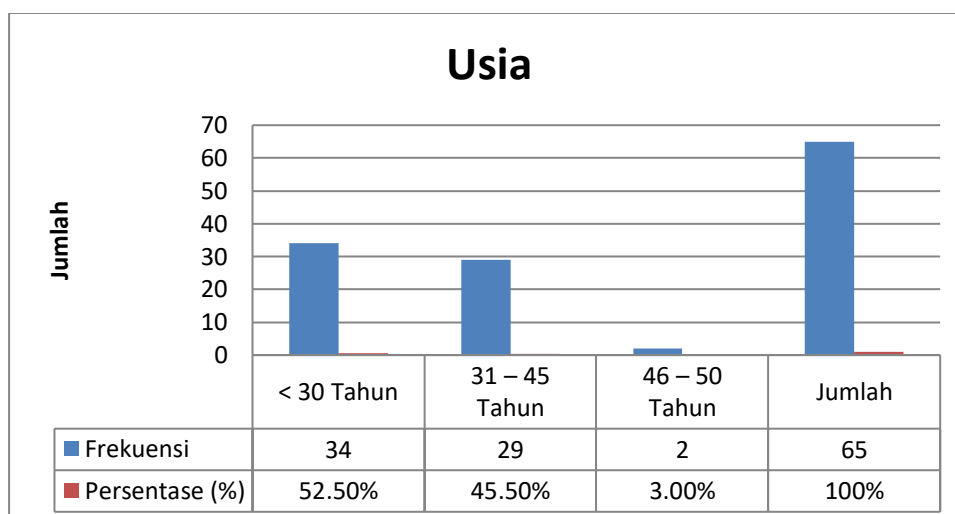
diberikan oleh responden akan diberi bobot atau skor seperti jawaban (Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1). Data ini akan diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji normalitas. Hipotesis yang kami ajukan dalam studi ini akan diuji menggunakan metode regresi berganda dan akan dilakukan pengujian koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 65 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi, kompensasi dan semangat kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Makassar. Dan karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja

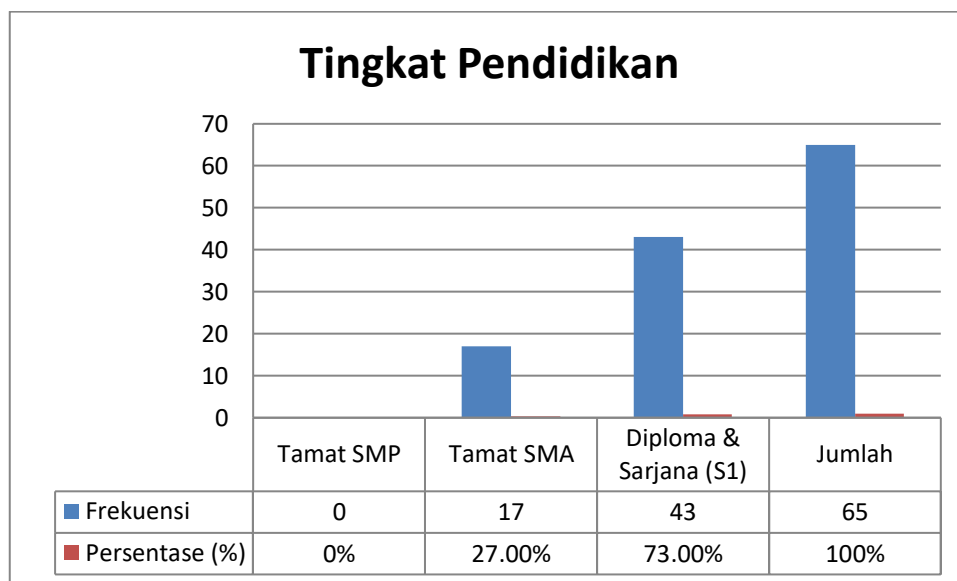


Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Makassar yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 63% dari total responden karena laki-laki dapat bekerja lebih efektif dibandingkan perempuan. Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Makassar yang menjadi responden berusia < 30 tahun yaitu sebanyak 34 karyawan, kemudian usia di atas 31 - 45 tahun, yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 45,5% dari total responden, disebabkan karena meskipun usia yang sudah bukan termasuk usia produktif tapi karyawan-karyawan tersebut tetap memiliki kinerja yang baik karena faktor pengalaman yang mumpuni. Kondisi ini menunjukkan rentang usia responden dilokasi penelitian berpotensi memberikan kinerja yang baik karena usia diatas 40 tahun sangat kuat untuk bekerja dan merupakan usia matang dalam bekerja dan berfikir.



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari 65 responden karyawan yang menjadi responden pada Kantor PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Makassar yang menjadi sampel pada penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan responden terbanyak mempunyai tingkat pendidikan diploma dan sarjana yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 66% dari total responden, serta responden yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang atau sebesar 26%.

Selanjutnya adalah melakukan uji instrument data penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. suatu item dianggap valid jika dalam uji signifikan koefisien korelasi dibawah dari 0,05, lebih lanjut Dwi mengemukakan bahwa suatu item dianggap valid apabila memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30. Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS. Jika nilai cronbach's alpha > 0,60 maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2001).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

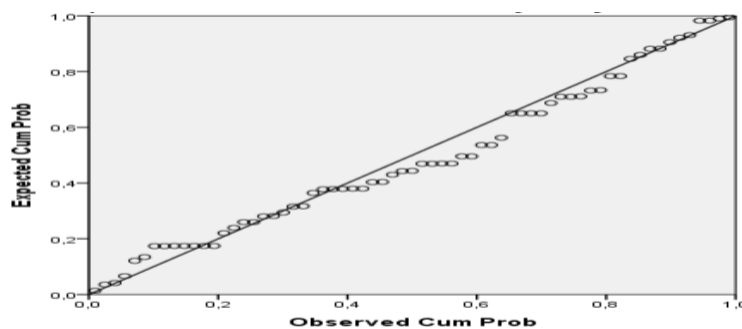
Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	R-standar	Kesimpulan
X11	0,599	0,30	Valid
X12	0,614	0,30	Valid
X13	0,727	0,30	Valid
X14	0,565	0,30	Valid
X15	0,719	0,30	Valid
X21	0,634	0,30	Valid
X22	0,632	0,30	Valid
X23	0,682	0,30	Valid
X24	0,776	0,30	Valid
Y11	0,388	0,30	Valid
Y12	0,671	0,30	Valid
Y13	0,697	0,30	Valid
Y14	0,626	0,30	Valid
Y15	0,652	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan yang diajukan dalam studi ini, dapat dinyatakan bahwa semuanya masuk dalam kategori valid atau sah karena memiliki nilai corrected item total correlation di atas dari 0,30.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
Motivasi (X1)	0,613	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,683	0,60	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas sebagaimana ditampilkan pada table 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha (α) di atas 0,60. Selanjutnya adalah melakukan uji normalitas data untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas secara grafik Probability Plot dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk variabel kinerja karyawan ditunjukkan dengan gambar 5.

**Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Data**

Berdasarkan tampilan grafik pada gambar 5, dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji AutokorelasiModel Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.189

Pada hasil uji regresi melalui SPSS yang terlihat pada table 3 menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 2,189 disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Pengaruh variable motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taspen Cabang Utama Makassar dapat dilihat dari hasil pengujian regresi pada tabel dibawah 4:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi

Varabel	Koef. Reg.	T-hitung	T-tabel
Konstan	18,576		
X1 = Motivasi	-0,100	-0,478	1,782
X2 = Kompensasi	0,249	2,678	1,782
Korelasi Ganda (R)	0,414		
Koef. Determinasi (R ²)	0,171		
F-test	16,576		
F-tabel	5,486		
Sign.	0,034		

Besarnya koefisien determinasi (R²) pada tabel diatas adalah 0,171. nilai ini artinya, variasi yang terjadi pada kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,171 dapat dijelaskan melalui motivasi dan kompensasi (variabel X). Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini (ϵ_i) adalah 0,829 yang berarti variasi yang terjadi pada tingkat semangat kerja karyawan sebesar 82,9% dapat dijelaskan melalui variabel-variabel diluar dari motivasi dan kompensasi. Dari perhitungan sebagaimana terlihat pada table 5, nilai F yang diperoleh adalah 5,486 untuk F-tabel dengan $\alpha = 0,05\%$ dan masing-masing V1=2 dan V2= 62 diperoleh F-tabel = 4,292 karena F hitung lebih besar dari F-tabel maka Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taspen Cabang Utama Makassar.

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dapat digunakan analisis secara parsial yang dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 18,576 - 0,100x_1 + 0,249x_2 + e_i$$

Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 18,576 artinya jika motivasi dan kompensasi sama dengan 0 atau kontan maka semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar tetap sebesar 18,576.
2. Jika motivasi meningkat 1% maka semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar secara signifikan akan menurunkan sebesar 10,00%.
3. Jika kompensasi karyawan meningkat 1% maka semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar secara signifikan akan meningkat sebesar 24,9%.

Pembahasan

hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taspen Cabang Utama Makassar mempunyai hubungan yang kuat. Analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dari beberapa variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2), ternyata dari hasil penelitian dari kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yaitu kompensasi yang berpengaruh signifikan sebesar 20,80%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Eko Santoso (2010) dengan judul: Pengaruh kepemimpinan, motivasi, Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap semangat kerja Karyawan pada Bank BCA Kudus. Dimana hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi yang baik akan menghasilkan dan berdampak terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Kemudian juga didukung penelitian Putri Pratiwi; 2012 bahwa motivasi dan kompensasi yang terbangun dari diri sendiri dan didukung oleh perusahaan maka meningkatkan semangat kerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Setelah menarik kesimpulan dapat diberikan saran bahwa untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan harus lebih mengupayakan bagaimana menerapkan pemahaman pimpinan terhadap bawahan dan penerapan insentif yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada. Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan efektivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai.

Referensi :

- Bukhori Zainun, 2011, Manajemen dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Fajar & Heru. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *EJournal Management Unud*, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83-94.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mariana, L. (2020). The Effect of Education and Motivation on Work Performance: Empirical Study on Local Government Employee. *Point Of View Research Management*, 1(4), 112-120.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM
- Purwanto, 2013. Pengaruh semangat dan disiplin kerja Terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan daerah air minum (pdam) Kabupaten kudus
- Rizki, Muhammad. 2018 "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) wilayah Kalimantan timur area samarinda". *Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman*.
- Simamora. (2009). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta: RajaGrafindo Persada.