



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA

Nurul Aviani¹, Ervin Nora Susanti², Rona Tanjung³, Sri Langgeng Ratnasari⁴

Email: ervin.nora@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁻⁴⁾

Info Artikel

Diserahkan Mei 2022
Diterima Agustus
2022
Diterbitkan
September 2022

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Motivasi,
Kompensasi,
Semangat Kerja

Keywords:

Leadership,
Motivation,
Compensation,
Morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel bebas kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan variabel terikat Semangat Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh jumlah populasi yaitu 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan variabel kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and compensation on morale at PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam either partially or simultaneously. This research is a quantitative research with the independent variable is leadership (X1), motivation (X2), compensation (X3) and the dependent variable is work spirit (Y). The population in this study were all employees of PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam. The number of samples used in this study includes the entire population, namely 30 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the leadership variable had a positive and significant effect on work morale, the motivation variable had no significant effect on work morale and the compensation variable did not significantly affect work morale. The results of the simultaneous analysis show that the variables of leadership, motivation, and compensation have a significant effect on the morale of the employees of PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan tujuan dan target yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi akan berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Menciptakan kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah, hal ini diperlukan semangat kerja yang tinggi agar kinerja karyawan tetap baik. Menurut Sugara (2020) semangat kerja atau moral kerja merupakan kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membawa kemajuan dimasa mendatang. Semangat dalam bekerja, berarti karyawan menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan kesungguhan dan keinginan yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi merupakan salah satu bukti loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semangat kerja yang dimiliki karyawan bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya bagaimana peran pemimpin dan hubungannya dengan karyawan dalam perusahaan, motivasi kerja, kompensasi, suasana lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan lain-lain.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan membujuk orang lain dalam mencapai tujuan bersama (Amalia dan Rudiansyah, 2019). Kepemimpinan merupakan proses memimpin suatu kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan menjadi salah satu bagian penting dalam menjalankan suatu perusahaan, tanpa adanya seorang pemimpin yang baik sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuannya, maka hal itu memberi pengaruh pada semangat kerja karyawan.

Karyawan dalam menjalankan tugas memerlukan sebuah motivasi agar terhindar dari kejenuhan dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan yang diinginkan dengan sungguh sungguh. Hal ini dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diberikan ketika para karyawan membutuhkan sebuah dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik. Jika seorang pemimpin tidak mampu dalam memberikan motivasi kepada bawahan maka akan mempengaruhi semangat kerja, hal ini berdampak dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang bisa menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja adalah adanya pemberian kompensasi. Kompensasi secara umum dikaitkan dengan istilah upah atau gaji serta pendapatan lain. Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa yang telah diberikan haruslah memadai dan layak diberikan kepada karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan prestasi kerja karyawan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan diberikan secara adil, hal ini akan menimbulkan loyalitas dan semangat dalam bekerja. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya bisa menurun. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan dituntut memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana pemimpin perusahaan menekankan pada pencapaian hasil karyawan yang membuat karyawan harus mengeluarkan tenaga ekstra. Pemberian motivasi kepada karyawan yang rendah akan berdampak pada pencapaian hasil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang kurang memenuhi harapan karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

PT. Pegadaian Persero merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam sector keuangan yang menjalankan tiga lini bisnis berupa: gadai (Emas, Tabungan Emas Pegadaian), pembiayaan (KCA, KREASI, KRASIDA) dan aneka jasa. Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam, yang beralamat di Komp. Pasar Melayu Blok A No 15-16, Jl. Letjend Suprpto, Bukit Tempayan. PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam memiliki 11 unit dan 30 karyawan yang tersebar di daerah Batu Aji. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di perusahaan tersebut, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang sesuai dengan cara kepemimpinan yang ada, kurangnya koordinasi pimpinan kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas menyebabkan karyawan kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah motivasi yang terjadi di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam adalah kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan, dikarenakan karyawan merasa sedikit

tidak dihargai dan kurang mendapat pengarahan dan perhatian, karyawan harus memiliki inisiatif sendiri dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan jarang membahas kendala yang terjadi pada karyawan dan hal ini berdampak pada kinerja sekaligus menurunnya semangat kerja karyawan. Adanya program-program yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik nasabah dalam mencapai target yang diinginkan tidak sesuai dengan kondisi yang ada. Karyawan diharuskan menjalankan program yang diberikan dengan maksimal untuk mencapai target tersebut. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pencapaian yang telah diraih oleh karyawan berdampak pada semangat kerja karyawan. Dimana dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan, karyawan harus rela bekerja diluar waktu bekerja perusahaan. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan (4) mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian diambil dengan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) digunakan metode analisis regresi linier berganda. Data diolah dengan menggunakan SPSS, pengujian hipotesis penelitian secara parsial dilakukan dengan menggunakan statistik Uji t dan secara simultan menggunakan Uji F. Sebelumnya dilakukan pengujian untuk menjamin validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Deskripsi gambaran umum objek penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran penjelasan data yang berhubungan dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang responden (56,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang responden (43,3%)

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji Batam memiliki rentang usia 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang, dan karyawan yang berada pada rentang usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang responden. Rentang usia tersebut termasuk usia produktif yakni seseorang telah memiliki wawasan, tenaga serta semangat yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	12	40
31-40	18	60
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan yang sudah bekerja diantara 1-10 tahun dengan 24 responden. Responden yang bekerja diantara 11-20 tahun dengan jumlah 6 responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1-10 Tahun	24	80
11-20 Tahun	6	20
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 yang berjumlah 17 responden. Kemudian, responden kedua terbanyak merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA yang berjumlah 11 responden. Dan selanjutnya diikuti oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma yang berjumlah 2 responden.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	11	36,67
Diploma	2	6,67
S1	17	56,7
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Nilai validitas butir pertanyaan dapat diketahui dengan cara melihat *Corrected Item-Total Correlation*, dan kemudian membandingkan dengan tabel. Berdasarkan uji validitas menunjukkan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi semuanya adalah valid, karena semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

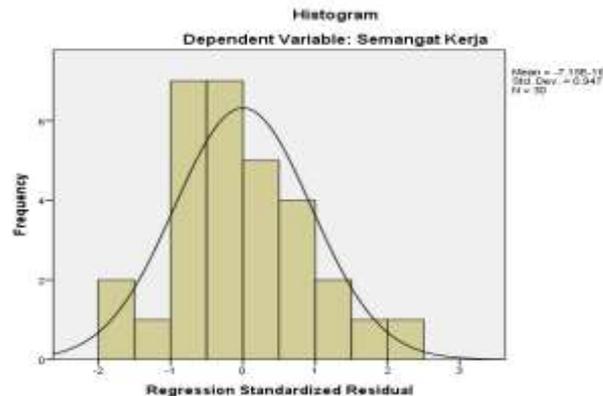
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,776; variabel motivasi (X2) sebesar 0,724; variabel kompensasi (X3) sebesar 0,796 dan variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,877. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

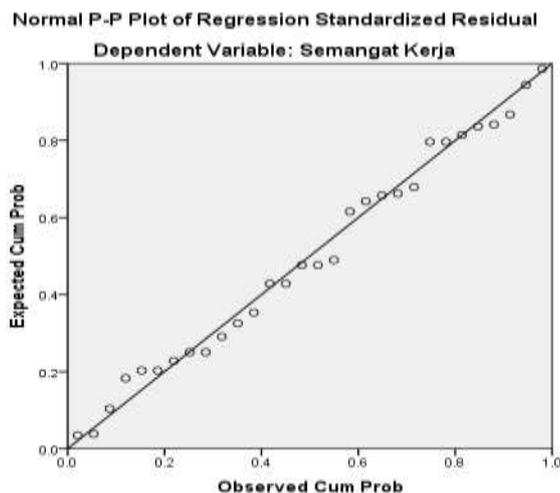
Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan Gambar 1 penyajian normalitas data diperoleh hasil data terdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa kurva yang dihasilkan adalah berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi secara normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V. 20

Pada Gambar 2 menunjukkan semua data telah berdistribusi secara normal, dimulai dari sebaran data regression residual yang membentuk kurva menyerupai lonceng, dan diagram normal P – P Plot regression residual standardized yang sebaran data-datanya berada disekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi secara normal.



Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V. 20

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10, atau sama dengan nilai *VIF* > 10 (Ghozali, 2007). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data mengenai uji multikolinearitas, nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan motivasi) adalah > 0,10 dan nilai *VIF* untuk

setiap variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan motivasi) adalah < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

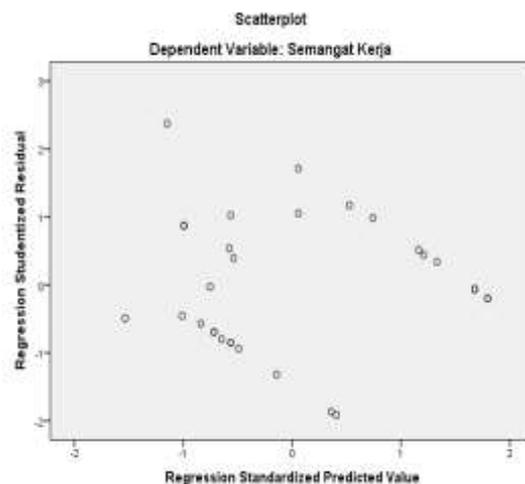
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan	.556	1.798
Motivasi	.462	2.164
Kompensasi	.679	1.472

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V. 20

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini sebagaimana yang disajikan pada Tabel 6, sehingga diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,323 + 0,380X_1 + 0,200X_2 + 0,259X_3 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut bisa dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,323 artinya jika kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) nilainya 0, maka semangat kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 4,323. Kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,380 ini berarti jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,380. Motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,200, ini berarti jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,200. Kompensasi (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,259 ini berarti jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,259.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.323	3.355		1.289	.209		
1							
Kepemimpinan	.380	.167	.408	2.283	.031	.556	1.798
Motivasi	.200	.214	.183	.934	.359	.462	2.164
Kompensasi	.259	.148	.284	1.754	.091	.679	1.472

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan melihat apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau apabila nilai signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji parsial (t hitung) sebagaimana disajikan pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai nilai t_{hitung} 2,283 > t_{tabel} 2,055 dan tingkat signifikannya adalah 0,031 < 0,05 maka demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh hasil penelitian Fahrurrozi (2016) yang dilakukan di PT. Duta Bangsa Mandiri Jember dimana diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan diperoleh hasil nilai t_{hitung} 0,934 < t_{tabel} 2,055 dan tingkat signifikannya adalah 0,359 > 0,05 maka demikian H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2016) dan Sari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Yahyo *et al*, (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh kecil terhadap semangat kerja karyawan CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang. Tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel motivasi terhadap semangat karyawan dan berbeda dari hasil penelitian lain dapat terjadi karena adanya berbagai faktor lain yang lebih kuat untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan dibandingkan dengan faktor motivasi di kantor pegadaian PT. Persero CP Batu Aji, seperti adanya faktor kepemimpinan yang berhasil dalam meningkatkan semangat karyawan. Meskipun demikian, motivasi di kantor pegadaian PT. Persero CP Batu Aji tetap harus dilakukan dan dimodifikasi sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan. Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Model motivasi efektif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan, komunikasi efektif atasan kepada karyawan (Putri *et al*, 2019).

Hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X3) terhadap semangat kerja diperoleh hasil nilai t_{hitung} 1,754 < t_{tabel} 2,055 dan tingkat signifikannya adalah 0,091 > 0,05 maka demikian H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji tidak terpengaruh oleh kompensasi yang diberikan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswara & Subudi (2017) dan Faturrahmah (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan berbeda dari hasil penelitian lain dapat terjadi karena adanya berbagai faktor yang lebih kuat untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan dibandingkan dengan faktor kompensasi di kantor PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,049 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, tetapi secara bersama-sama ketiga variabel ini jika diterapkan dalam perusahaan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji dapat memberikan pengaruh yang positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sitompul dan Ratnasari (2019) dengan menggunakan uji F memperlihatkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. Kinerja sangat erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Semangat kerja yang harus ditingkatkan dalam diri karyawan dapat berupa tingkat absensi, kepuasan kerja, kerjasama, dan kedisiplinan (Syahropi et al, 2016)

Tabel 7. Hasil Uji F-hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	80.701	3	26.900	10.049	.000 ^b
	Residual	69.599	26	2.677		
	Total	150.300	29			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebagaimana disajikan pada Tabel 8 diketahui bahwa variasi variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi hanya mampu menjelaskan variasi semangat kerja karyawan sebesar 48,4% sisanya sebesar 51,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 8. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.484	1.63611

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji dengan menggunakan teori yang telah ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji. 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji. 3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji. 4) Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah disimpulkan diatas, peneliti memberikan saran yaitu: 1) Kepada pimpinan PT. Pegadaian Persero CP Batu Aji agar lebih meningkatkan kepemimpinan yang efektif dan berkesinambungan dengan memberikan banyak arahan, bimbingan, dukungan serta menuntun karyawan dalam bekerja agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sebaiknya perusahaan tetap bisa memberikan motivasi para karyawan agar karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya, dan memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan secara adil sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. 2) Pada penelitian berikutnya agar bisa menambah variabel lain selain variabel dalam penelitian ini yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- Fahrurrozi, F. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Duta Bangsa Mandiri Jember). *Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Faturrahmah, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Abh Indonesia)*. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa: Bekasi.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Iswara, I Made Windu, Made Subudi. (2017). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen Unud*. Volume 6 No 2. Universitas Udayana. Bali.
- Kasmir. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)". Edisi 1. Cetakan 4. Depok: Rajawali Pers. ISBN: 978-979-769-917-8
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8(1), 26-32.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 54-64.
- Sedarmayanti. (2017). "Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja". Bandung: PT. Refika Aditama
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 386-403.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sugara, Franky. Setyo Adji. Siti Chamidah. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisikk Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo". *Jurnal. ISOQUANT ISSN: 25987496. E-ISSN: 25990578. Vol 4 no 1, 2020*.
- Wibowo. (2019). "Perilaku Dalam Organisasi". Edisi ke-2. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers
- Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Yuwanda, Allysa Edwina. Rusdi Hidayat Nugroho. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. *Jurnal*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.