

ABSTRACT
EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT FOR
EMPLOYEES OF THE SPIRIT IN POS INDONESIA (LIMITED)
BRANCH PEKANBARU

By

HAFEDZ ASSA'AD

Email : hafedzassaad@ymail.com

Pembimbing I : Dra. Hj. Nuryanti. M,si
Pembimbing II : Marzolina. MM

The research was conducted at PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru Branch in order to determine and analyze the effect of compensation and working environment for employee morale and to determine the most dominant factor affecting employee morale at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru Branch. This research was supported by the relevant theories such as cognition Morale, Factors Affecting Morale, Understanding Compensation and Working Environment Concepts, and this section also hypothesises and operational definitions of the study variables.

This study uses primary data and secondary data. Data was collected by interviews, questionnaires and documentation. The population in this study were employees of PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru branch numbering as many as 190 employees, then sampled as many as 66 employees. Sampling method with random sampling proporsive. The data analysis used multiple linear regression method and hypothesis testing performed by the F test, t test and the coefficient of determination (R2).

Based on the results of research and discussion, it can be concluded that there is a significant effect of the variable partial compensation, work environment on employee morale, it is evident from the results of the t test at the 95% confidence level. There is a significant effect of simultaneous variable compensation and work environment for employee morale which is evident from the results of the F test at 95% confidence level. There is a high contribution of variable compensation and work environment for employee morale, which amounted to 72.8% and amounted to only 27.2% determined by other variables. There is a strong positive relationship between variable compensation and working environment with employee morale, it is seen from the results of the correlation coefficients obtained for 85.3%.

Keywords: Morale, Compensation and Working Environment

A. Latar Belakang Masalah

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat, pembayaran rekening listrik, tagihan Telkomsel, jasa pengiriman uang dan paket dan lainnya karena itu perusahaan banyak menyerap tenaga kerja guna kelancaran aktivitas perusahaan. Jumlah karyawan yang banyak tersebut, menuntut pihak manajemen untuk dapat memicu semangat kerja pegawai, sehingga akan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Salah satu indikasi dari semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berikut dapat disajikan tingkat absensi karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru tahun 2007-2011

Tabel 1 : Tingkat Absensi Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi/Tidak Hadir		Lambat Masuk		Cepat Pulang	
		F	%	F	%	F	%
2007	182	14	7.69	15	8.24	23	12.64
2008	182	17	9.34	24	13.19	29	15.93
2009	184	12	6.52	20	10.87	33	17.93
2010	188	14	7.45	17	9.04	32	17.02
2011	190	18	9.47	25	13.16	29	15.26

Sumber : PT Pos Indonesia Cabang Pekanbaru

Dari Tabel 1.1 dapat diidentifikasi suatu permasalahan bahwa menurunnya semangat kerja karyawan yang ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya absensi, lambat masuk dan cepat pulang karyawan. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan, kondisi ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:86) yang menyatakan bahwa gejala-gejala rendahnya semangat kerja karyawan terdiri dari turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi dan lain sebagainya.

Hasibuan (2005:88) juga mengatakan bahwa semangat kerja karyawan yang rendah terlihat dari tingkat perputaran karyawan (*Labor Turn Over*) dalam suatu perusahaan. Jika tingkat LTO tinggi mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Berikut dapat dilihat tingkat LTO pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

Tabel 2 : Perkembangan Jumlah Karyawan dan Tingkat Perputaran Karyawan (LTO) PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru Tahun 2007-2011 (Orang)

Tahun	Jumlah Awal	Jumlah Keluar	Masuk	Akhir	LTO
2007	182	-	-	182	0
2008	182	-	2	184	0
2009	184	1	9	192	0.53
2010	192	2	4	194	1.04
2011	194	5	1	190	2.60

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

Dari Tabel 2 terlihat bahwa tingkat LTO pada PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru relatif rendah, namun untuk lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini mungkin saja disebabkan karena perusahaan merupakan salah satu BUMN sehingga karyawan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian ini juga dapat mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru baik. Adanya karyawan yang keluar di duga karena pindah tugas keluar kota atau mendapatkan pekerjaan lain yang jauh lebih baik. Sedangkan penentuan tingkat LTO dilakukan dengan cara membagi jumlah karyawan yang keluar dengan rata-rata karyawan akhir tahun, dan untuk menentukan rata-rata karyawan akhir tahun dilakukan dengan penjumlahan karyawan awal tahun dibagi dua.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seorang tenaga kerja baik berupa finansial seperti gaji pokok, bonus, insentif dan lain sebagainya, dan kompensasi non finansial seperti penghargaan, promosi jabatan dan lain sebagainya. Berikut dapat dilihat besarnya kompensasi berupa gaji pokok yang diterima oleh para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru selama periode 2007-2011.

Tabel 3 : Jumlah Gaji Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Rata-Rata /Orang/ Bulan
2007	182	263.900.000	1.450.000
2008	184	294.400.000	1.600.000
2009	192	326.400.000	1.700.000
2010	194	.407.400.000	2.100.000
2011	190	484.500.000	2.550.000

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. 2011

Dari Tabel 3 diatas terlihat adanya peningkatan gaji pokok selama 5 tahun terakhir. Peningkatan gaji pokok ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi berupa bonus, berbagai bentuk tunjangan, asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Ini memberikan arti bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi finansial yang memadai pada karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menarik perumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.
2. Faktor mana yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Albrow (2004;30) yang mengemukakan pengertian bekerja adalah suatu bentuk aktifitas yang bertujuan Untuk mendapatkan kepuasan dan aktifitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun fungsi mental. Berdasarkan dari kutipan diatas maka dapat di simpulkan bahwa bekerja merupakan aktifitas

manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yakni mendapatkan kepuasan. Hal ini tidak berarti bahwa semua aktifitas tersebut adalah bekerja, hal ini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktifitas tersebut. Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dengan kata lain setiap penambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkat hasil yang diperoleh.

Sementara menurut Moekidjat (2004;185) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat di dalam mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Hasley seperti dikutip oleh Heidjrahman (2003; 155) memberikan pengertian semangat kerja sebagai berikut Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Dari beberapa pengertian semangat dan kegairahan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat dan kegairahan kerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja yang tinggi di tandai dengan kegairahan para karyawan di dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Semakin tinggi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka hasil yang dicapai juga akan meningkat pula, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Jadi semangat dan kegairahan kerja karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran semangat dan gairah kerja dapat dilakukan dengan bermacam-macam ukuran, baik pada tingkat perusahaan atau tingkat unit-unit misalnya pada tingkat perusahaan ukurannya adalah penjualan dibagi dengan jam kerja tenaga kerja atau penjualan dibagi dengan upah. Sedangkan ukuran semangat dan gairah kerja untuk tingkat unit adalah penjualan dibagi dengan tenaga penjualan (Handoko, 2004; 211).

2. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi ini merupakan masalah yang penting, bukan hanya motivasi atau dorongan seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi kompensasi ini diberikan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat dan kegairahan kerja kepada karyawan. Maka dengan demikian setiap perusahaan harus menentukan kompensasi yang paling sesuai, sehingga dapat menjamin tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi yaitu (Nitisemito, 2004; 150):

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
6. Kompensasi yang diberikan haruslah dengan komposisi yang tepat .

Menurut Swastha dan Sukotjo (2006; 267) pengertian kompensasi adalah kompensasi merupakan imbalan jasa yang telah diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh suatu perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2004;128) mengemukakan tentang pengertian kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian pekerjaan kepada para penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau undang-undang, peraturan dibayar atas dasar suatu perjanjian antar pemberi kerja dan penerima kerja.

3. Konsep Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2005; 288) adalah lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak

gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai

Agar tujuan penelitian ini lebih mempunyai arti maka seperti kata Lateiner dan Levine (1999; 52) bahwa :Faktor lingkungan kerja yaitu kondisi dan situasi yang dapat ditemui dan dirasakan seorang karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang semangat kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, diantaranya Soejono (2005), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Debora (2006), melakukan penelitian dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pada PT. Unilever Cabang Surabaya. Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa faktor lingkungan, pengawasan dan kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja, sedangkan faktor pengembangan karir dan motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Nurwening (2005) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Sampoerna Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t dan uji F yang signifikan pada tingkat keyakinan 95%. Lidya (2005) dengan judul penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT Indofood Sukses Makmur Pekanbaru. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan yang artinya semakin tinggi komitmen karyawan, motivasi dan kompensasi maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat

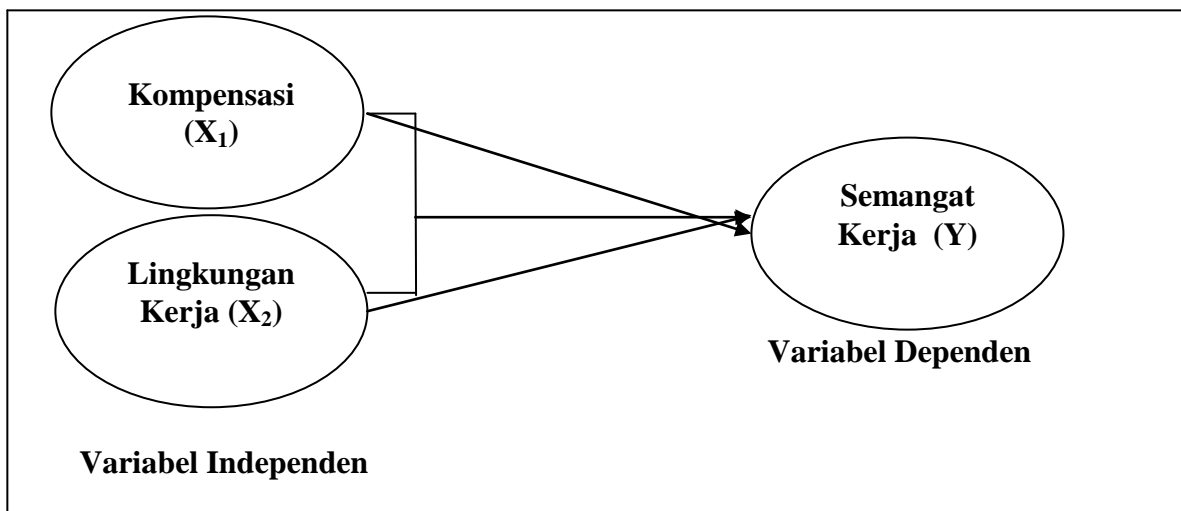
5. Hipotesis

1. Diduga faktor kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.
2. Diduga faktor kompensasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

6. Kerangka Pemikiran

Berikut dapat digambarkan model penelitian ini :

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber : Sinungan (2006:130)

7. Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 : Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Variabel
Semangat dan Gairah kerja adalah perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Siagian, 2004)	- Hasil kerja - Tingkat absensi - Tingkat perputaran pegawai - Kegelisahan dimana-mana - Tuntutan yang sering terjadi - Pemogokan (Siagian, 2006)	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kompensasi (X ₁) adalah : pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan baik itu berupa tunjangan, insentif ataupun bonus (Husnan, 2005; 137)	- Gaji dan upah - Tunjangan pengobatan - Tunjangan keluarga - Tunjangan kemahalan - Insentif - Bonus (Husnan, 2005; 142)	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Lingkungan kerja (X ₂) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja (Siagian, 2004; 121)	- Bangunan tempat kerja - Ventilasi - Peralatan kerja - Hubungan kerja dengan atasan - Hubungan kerja dengan karyawan (Siagian, 2004; 127)	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, tepatnya di Jalan Jenderal Sudirman No. 229 Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang masih aktif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru selama tahun 2011 yaitu sebanyak 190 orang. Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini digunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2005:136) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = n = \frac{190}{190(0,1)^2 + 1} = 65.51 \approx 66 \text{ Orang}$$

Keterangan : N = Jumlah populasi
n = Jumlah sampel
d = tingkat keyakinan yang digunakan 10%

5. Analisis Data

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Samangat Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β₁, β₂, = Koefisien regresi

a. Uji t (Uji Parsial)

Merupakan uji statistik yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap variabel secara statistik. Gujarati (2005) merumuskan pengujian t-statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan :

t = t hitung ; (df = n-2)

bi = Standar Baku

sbi = Standar Error

Kriteria Pengujian :

- Jika Sig < α = 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, berarti dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.
- Jika Sig > α = 0,05 maka keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak, berarti dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguji hipotesa minor dengan hipotesa sebagai berikut:

- Ho ≠ bi ≠ 0 artinya ada pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Hi = b: = 0 artinya tidak ada pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama, terhadap variabel terikat.

Pengujian F-hitung yang dilakukan untuk membandingkan nilai f-hitung dengan F-tabel dengan tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* n = k / k -1 :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (n - k)}{(1 - R^2) / (n - 1)}$$

Keterangan :

- F = Uji Simultan (Uji F)
 R² = Koefisien Determinasi
 n = Jumlah Sampel
 k = Jumlah Variabel Independen

(n-k) dan (k-1) : *Degree Of Freedom* (Derajat Kebebasan)

Keputusannya:

- F hitung < F tabel maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti variabel bebas secara bersama-sama (simultan), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas.
- F hitung > F table maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas.

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t yang diperoleh dengan analisa regresi linear berganda Dalam pengolahan data digunakan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 15.00, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5 : Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig Uji t	R & R ²	F
Konstanta	-0.800	-	-	0.853	5.542
Kompensasi (X ₁)	0.666	3.478	0.001	0.728	
Lingkungan kerja (X ₂)	0.506	2.098	0.040		

Sumber : Data Olahan, 2012

Hasil pengolahan data diatas dapat juga disajikan sebagai berikut :

$$Y = -0.800 + 0.666 X_1 + 0.506X_2$$

T hitung 3.478 2.098

Sig 0.001 0.040

R = 0.853 R² = 0.728

F = 5.542 Sig = 0.002 F_{Tabel} = 2.753 (alpha 5%, V1=3, V2 = 62)

t tabel = 1.670 (Alpha α/2 df = 62)

a. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikatnya (dependen variabel) secara bersamaan (simultan). Pada penelitian ini pengujian hipotesis digunakan uji F. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F sebesar 5.542 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 dan F tabel pada alpha 5% diperoleh sebesar 2.753. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $5.542 > 2.753$, hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru, sehingga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

b. Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Dan dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.853 yang berarti bahwa antara variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) dengan variabel terikatnya (semangat kerja) terdapat hubungan kuat positif yaitu sebesar 85.3%. Melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru digunakan nilai koefisien determinasi (R^2), dari hasil pengolahan data di peroleh sebesar 0.728. Ini berarti bahwa variasi naik turunnya semangat kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru sebesar 72.8% ditentukan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 27.2% lagi ditentukan oleh faktor lain di luar model (faktor lain di luar variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kesempatan untuk maju).

c. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel) secara parsial (individu). Dari tabel hasil pengolahan data diatas diketahui nilai t hitung dari variabel kompensasi (X_1) sebesar 3.478 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001. Jika dalam penelitian ini digunakan alpha (α) 5 %, maka t tabel diperoleh sebesar 1.670, jadi t hitung $>$ t tabel, yaitu $3.478 > 1.670$ atau lpha lebih besar dari nilai sig, yaitu $0.05 > 0.001$. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X_1) terhadap semangat kerja pegawai PT Pos

Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru. Selanjutnya t hitung dari variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh sebesar 2.098 dengan tingkat signifikan sebesar 0.040. Penelitian ini menggunakan alpha (α) 5 %, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.670, dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2.098 > 1.670$. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.

Pada dasarnya kompensasi yang diterima karyawan memang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Dimana kompensasi yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan begitu juga sebaliknya. Sehingga pada gilirannya semangat kerja pegawai akan muncul yang akan mempengaruhi produktivitas terhadap perusahaan yang bersangkutan.

G. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai hal ini terbukti dari hasil uji t pada tingkat keyakinan 95%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil uji F pada tingkat keyakinan 95%.
3. Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, yaitu sebesar 72.8% dan hanya sebesar 27.2% ditentukan oleh variabel lainnya.
4. Terdapat hubungan kuat positif antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 85.3%.

2. Saran

Diharapkan pada pihak manajemen perusahaan agar selalu memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, karena kedua hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

H. Daftar Pustaka

- Alfred Lateiner & JE. Levine, 2003, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan Imam Soejono, Penerbit Cemerlang, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2001, *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi*, LP3ES, Jakarta
- Arisandy, Desy, *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” Di Jakarta*, Jurnal MSDM 23 Vol. 1 No. 2 Tahun 2004 UMS Solo
- As’ad, Mohd., 2004, *Psikologi Industri*, Lembaga Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta
- As’ad, Moh., 2003, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Debora, 2006, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pada PT Unilever Cabang Surabaya*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Krista Petra, Vol. 8 No.2 September.
- Gunawan, Benny, 2000, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Pustaka Binaman, Jakarta
- Fremont, E. Kast dan James E. Rosenzweig, 2000, *Organisasi dan Manajemen, Organisasi dan Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2004, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Katili, Laura R., 2002, *Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Lubis, Ibrahim, 2002, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manullang, M., 2002, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Ke IX, BPFE, Yogyakarta
- M. Iqbal, 2005, *Dasar-Dasar Statistik Inferensia*, Penerbit PT Alpha Beta, Jakarta,
- Moekidjat, 2005, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S., 2004, *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia Jakarta
- Poernowo, Hadi, 2004, *Management Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Purwanto, Ngalm, 2001, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2001, *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sarwoto, 2001, *Manajemen Perkantoran Modern*, LP3ES, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Ulber, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manudia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Singgih Santoso, 2005, *Program SPSS*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Soedjono, 2005, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya, Vol.3 No.1