



PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NINJA EXPRESS BANGGAI

La Saudin^{1*}, Debiyanti Kune², Fitri Devi Leztari Izaak³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Email: saudinum10105@gmail.com^{1*}, debi.de06@gmail.com², fitriizaak123@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and morale on employee performance at Ninja Express Banggai. The analytical method used in this study is a qualitative analysis method, the analytical tool used to analyze data using SPSS 25. While the data source in this study uses primary data and secondary data. Based on the results of data analysis using SPSS 25, it shows that from the results of the t test it was found that all independent variables, namely Compensation (X1), and Work Morale (X2), have a partial effect on Employee Performance (Y) at Ninja Express Banggai. From the test results ANOVA (analysis of variant) or F test obtained an F-count of 164.954 and an F-table of 3.32. With this comparison, it means that it can be seen that the F-count = 164.954 > F-table = 3.32 which means that it simultaneously has a positive effect and significant, and the results of the research partially show that the variable Morale (X2) is the variable that has the most dominant and significant influence with a coefficient value of 0.891 and a Sig value of 0.000 which means that Morale has an influence on Employee Performance (Y) at Ninja Express Banggai.

Keywords: *Compensation, Spirit at Work, Employee Performance.*

Abstrak

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ninja Express Banggai. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan SPSS 25. Sementara sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), dan Semangat Kerja (X2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Ninja Express Banggai, Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 164,954 dan F-tabel sebesar 3,32 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 164,954 > F-tabel = 3,32 yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, dan Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X2) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,891 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Semangat Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Ninja Express Banggai.

Kata kunci: Kompensasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, adalah kompensasi dan semangat kerja.

Kompensasi Merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi memadai, prestasi kerja/kinerja, memotivasi maupun kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkat.

Semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan. Adanya semangat kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas-tugas yang sudah diberikan, dengan meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Indikasi - indikasi turunnya kinerja antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, kegelisahan dimana - mana, tuntutan yang seringkali terjadi dan pemogokan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mutiara Pangabea (2012:52) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler (2007:110) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Menurut Yani (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktivitas, dan lain sebagainya.

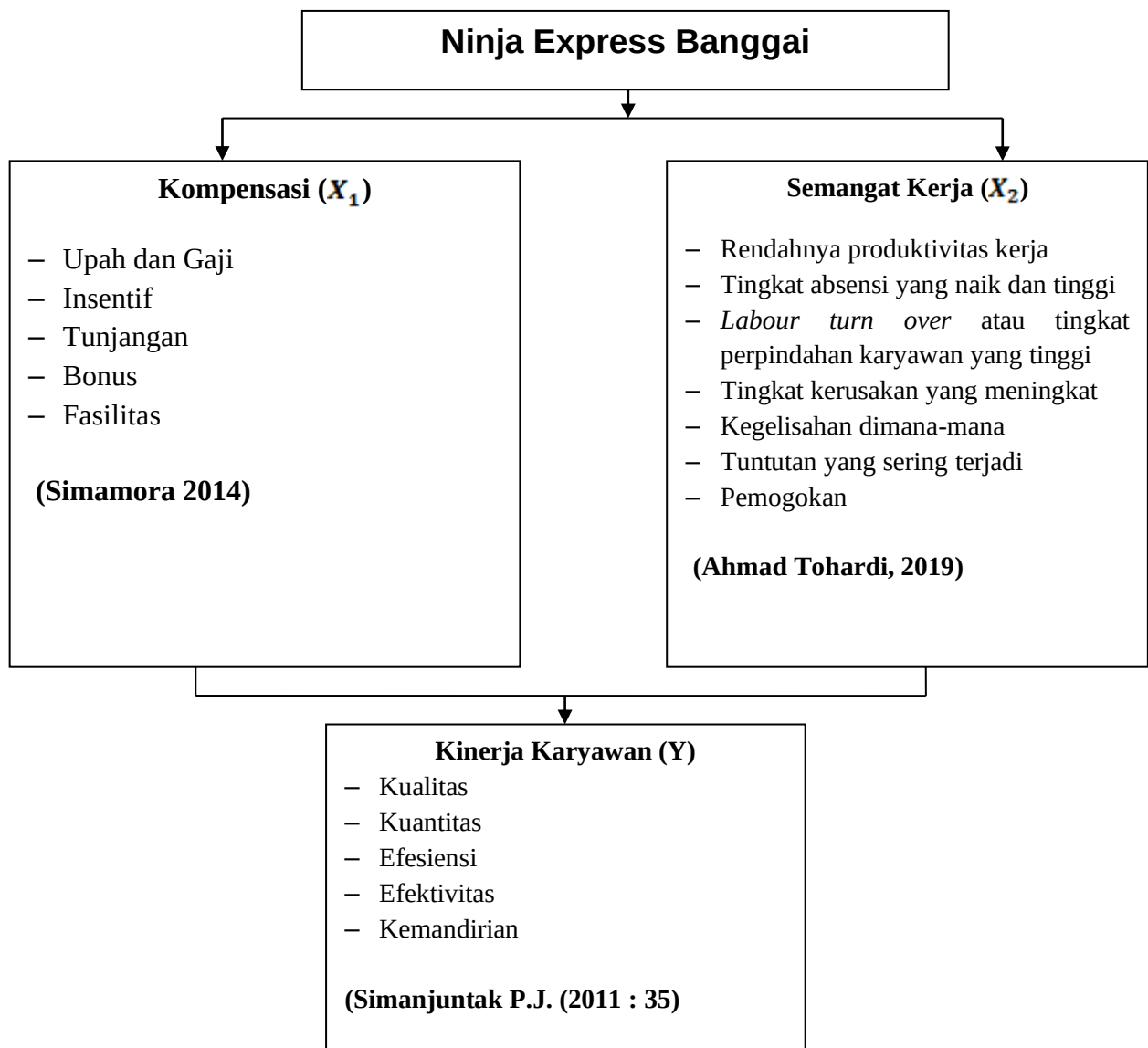
Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Menurut (Hasibuan, 2008:57) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang

maksimal. Menurut (Tohardi,2002:30) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka pikir selanjutnya dapat di gambarkan skema kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2021)

METODE PENELITIAN

Jenis pelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis yang sekurang-kurangnya memiliki dua variabel untuk dihubungkan (Sugiyono, 2012:10). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X1) yaitu Kompensasi dan (X2) yaitu Semangat Kerja. Serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Setelah melakukan penelitian pada Ninja Express Banggai penulis telah mengumpulkan beberapa informasi yang mengenai pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kualitatif. diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS.25.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	P (Sig)	Ket
Constant	0,952			
Kompensasi (X ₁)	0,308	4,518	,000	Signifikan
Semangat Kerja (X ₂)	0,891	13,636	,000	Signifikan
R = 0,957				
r ² = 0,911= 91,1 %				
F _{hitung} = 164,954			0,000	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Kompensasi (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) dan variabel dependen yaitu Kinerja

Karyawan (Y) Ninja Express Banggai, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS For Windows* Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,952 + 0,308X_1 + 0,891X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar **0,952** dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Kompensasi, dan Semangat Kerja tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Kinerja Karyawan Pada Ninja Express Banggai akan mengalami penurunan sebesar **0,952**
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar **0,308** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Kompenasi (X_1) Pada Ninja Express Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar sebesar **0,308**.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar **0,891** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Semangat Kerja (X_2) Pada Ninja Express Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar **0,891**.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data *SPSS Versi 25.0* pada tabel ANOVA^a, dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.7. Hasil *SPSS Uji F*

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,653	2	7,326	164,954	,000 ^b
Residual	1,332	30	,044		
Total	15,985	32			

Sumber: Hasil SPSS, 2022

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan $Dk = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$ maka diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,32$, menurut teori statistik apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 164,954 > F_{\text{tabel}} = 3,32$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti berpengaruh secara

signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Ninja Express Banggai dapat diterima atau hipotesis terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Kompensasi (X_1), dan Semangat Kerja (X_2), daya terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

a. Kompensasi (X_1)

Hasil uji $t_{hitung} = 4,518$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.697 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 33 - 2 - 1 = 30$ $P-Value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,518 > 1.697$ artinya variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

b. Semangat Kerja (X_2)

Hasil uji $t_{hitung} = 13,636$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.697 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 33 - 2 - 1 = 30$ $P-Value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,636 > 1.687$ artinya variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Koefisien Korelasi (R)

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui SPSS Versi 25.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,957, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Kompensasi (X_1), dan Semangat Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel (Tabel 4.6. hal :48).

Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Kepuasan Kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Kompensasi (X_1), dan Semangat Kerja (X_2), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* (r^2) yaitu sebesar 0,911, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Kompensasi (X_1), dan Semangat Kerja (X_2), sebesar 91,1%, sedangkan sisanya sebesar 8,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel Dominan Berpengaruh

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Kompensasi (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), dapat dilihat bahwa nilai dari *koefisien regresi* Semangat Kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 13,636 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$, sehingganya variabel yang paling dominan adalah Semangat Kerja (X_2) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak terbukti yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Ninja Express Banggai.

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Ninja Express Banggai adalah Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan Pada Ninja Express sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Ninja Express Banggai, Jadi Semangat kerja sangat penting karena dengan adanya semangat kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja dan kuantitas kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), dan Semangat Kerja (X_2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Ninja Express Banggai.

2. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 164,954 dan F-tabel sebesar 3,32 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 164,954 > F\text{-tabel} = 3,32$ yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
3. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_2) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,891 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Semangat Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ninja Express Banggai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2019). *"Manajemen SDM Lanjutan"*. Jakarta: Rineka Cipta. 2019. Edisi Ke 2
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. (2009). *"Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi"*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani T. (2012). *Manajemen Persolona dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Aksara. Jakarta
- Hasibuan.(2002). *"Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan"*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2008). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H. (2001). *"Management Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). *"Manajemen Bisnis"*. Bandung: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H. (2001). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Rineka Cipta.
- _____. (2007). *"Faktor yang mempengaruhi kompensasi"*. Jakarta: Kencana.
- Mangkuprawira. (2011). *"Strategi Mengelola Karyawan"*. Cetakan Pertama. Bogor: IPB Press.
- Panggabean, Edy. 2004. *Buku Pintar Kopi*. Jakarta Selatan: PT Agro Media Pustaka
- Prawirosentono (2008) *Kebijakan Kinerja Karyawan Yogyakarta :BPFE*
- Pengabean, Mutiara. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. hlm 52
- Rivai, Veitzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*
- Rivai, Verithzal. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*. Jakarta: Murai Kencana.
- Siagian. (2010). *"Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan"*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihotang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.

- _____. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Situmorang, D. R., *Kualitas Minuman Serbuk Instan Buah Terung Belanda (Solanum Betaceum Cav.) dengan Variasi Kadar Maltodekstrin*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Wan M Rezki Rahman (2018) *Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Wibowo, M Phil. (2007). *“Manajemen Kerja Edisi Pertama”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani .(2012).*“ Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press