INFLUENCE OF MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE, AND COMPENSATION TO THE WORK SPIRIT WITH WORK COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES
(Case Study of Employees of PT Orlando Aristo Transportation)

Eko Busono[1)] Dheasey Amboningtyas, SE,MM [2)]
[1)] Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
[2)] Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This research entitled the influence of motivation, leadership style, and compensation to work morale with work commitment as intervening case study variable at PT Orlando Aristo Transportation employees. Hypothesis testing in this study using multiple linier regression analysis method. The result of doubled linear regression analysis showed that motivation variable had positive and not significant effect to work morale with t count equal to 1,518 <t table equal to 1,666 with significant value 0,133> 0,05. Leadership style variable has positive and significant effect to work morale with t value equal to 3,152> t table equal to 1,666 with significant value 0,02<0,05. The variable of compensation have positive and significant effect to work morale with t value equal to 7,884> t table equal to 1,666 with significant value 0,05<0,05. Work commitment variable have positive and significant effect to morale with t value equal to 10,173> t table equal to 1,666 with significant value 0,00<0,05. Based on test of coefficient of determinas R2 obtained result equal to 0,741 which mean as much 74,1% independent variable of motivation, leadership style and compensation influence work spirit through work commitment, while rest 25,9% influenced by other factors not examined in this research.

Keywords : Compensation, Leadership Style, Motivation, Work Morale, Work Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini dengan judul pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap semangat kerja dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada karyawan PT Orlando Aristo Transportation. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja dengan t_{hitung} sebesar 1,518 < t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai signifikan 0,133 > 0,05. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,152 > t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai signifikan 0,02 < 0,05. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,884 > t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai signifikan 0,05 < 0,05. Variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,173 > t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Berdasarkan uji koefisen determinas R^2 diperoleh hasil sebesar 0,741 yang artinya sebanyak 74,1 % variabel independen motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja melalui komitmen kerja, sedangkan sisanya 25,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Kerja, Motivasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, disamping itu juga tepat atau tidaknya cara yang digunakan perusahaan atau instansi dalam memimpin dan memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah adanya motivasi kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja tidak mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya motivasi akan menyebabkan timbulnya semangat kerja yang rendah secara menyeluruh.

Semangat kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian maka diharapkan produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Semangat kerja dapat dilihat dari adanya kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Nitisemito (1992:160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat terselesaikan, kerusakan pada produk dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan.

Semangat kerja tidak akan pernah meningkat selama lingkungan di organisasi tersebut tidak kondusif. Perlakuan diskriminatif, tidak manusiawi, kompensasi yang tidak pantas, rasa curiga, tidak mempercayai pribadi dalam organisasi, laporan-laporan yang dapat memperlemah semangat kerja dalam organisasi. Perbaikan hanya akan terjadi jika akar masalah dari menurunnya semangat kerja dapat terselesaikan dengan tuntas.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.
Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.
Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebaliknya.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

PT Orlando Aristo adalah sebuah perusahaan jasa kepengurusan transportasi khususnya Ekspedisi Muatan Kapal Laut, yakni layanan pengiriman barang Moda angkutan darat yang dimulai dengan penjemputan, dengan pengantaran. Dengan tujuan membantu kelancaran usaha para pelaku bisnis baik perusahaan maupun perseorangan secara efektif dan efisien, setiap layanan yang disediakan PT Orlando Aristo dikemas secara utuh dalam satu konsep layanan sehingga tidak hanya memberikan kemudahan tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang dapat meningkatkan "*Supply Chain*" dan memberikan keunggulan yang lebih kompetitif dalam konsep mitra kerja.

PT Orlando Aristo sebagai perusahaan penyedia layanan jasa transportasi yang lengkap, handal dan terpercaya. PT Orlando Aristo mulai berdiri pada tahun 2012 dan saat ini memiliki beberapa mitra perusahaan EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut) terpercaya yang memiliki volume muatan barang dari China, India dan negara lainnya.Pada akhir-akhir ini seringkali PT Orlando Aristo mengalami penurunan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dibuktikan tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Uang Saku Supir

	Uang Jalan				
	2015	2016	%	2017	%
JKT	3.900.000	3.800.000	3 %	3.700.000	3 %
TNGR	4.300.000	4.100.000	5 %	3.900.000	5 %
SBY	2.650.000	2.550.000	4 %	2.400.000	2 %
BDG	4.500.000	4.300.000	5 %	4.100.000	5 %

Sumber : Data Sekunder Perusahaan, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap tahun uang jalan yang diterima driver selalu berkurang. Penurunan uang saku supir berkisar antara 3-5 % setiap tahunnya. Tujuan Tangerang dan Bandung mengalami penurunan sebesar Rp 200.000,00 per tahun sedangkan tujuan Jakarta dan Surabaya mengalami penuruan Rp 100.000,00 per tahun. Hal ini dikarenakan nilai mata uang asing dari pihak klien sedang mengalami penurunan sehingga berdampak kepada ongkosan yang diberikan kepada jasa ekspedisi juga menurun, sehingga uang jalan yang diterima oleh driver juga menurun. Oleh karena itu, driver merasa pemberian kompensasi yang mereka terima selalu kurang karena setiap tahun selalu berkurang, akibatnya tidak ada semangat mereka dalam bekerja.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan

Bln	Jml Kary	Cuti		Ijin		Tanpa Keterangan		Sakit	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Jan	78	10	12 %	15	19 %	50	64 %	14	17 %
Feb	78	15	19 %	21	26 %	55	70 %	15	19 %
Mar	78	15	19 %	20	25 %	61	78 %	15	19 %
Apr	78	10	12 %	22	28 %	63	80 %	12	15 %
Mei	78	12	15 %	24	30 %	65	83 %	16	20 %
Juni	78	14	17 %	25	32 %	70	89 %	18	23 %
Juli	78	15	19 %	24	30 %	73	93 %	14	17 %

Sumber : Data Sekunder Perusahaan, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan semakin lama semakin menurun, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan tanpa keterangan setiap bulannya jumlahnya naik secara fluktuatif. Presentase karyawan yang mengajukan cuti masih terlihat stabil yaitu berkisar antara 12-19 %. Cuti tersebut merupakan hak karyawan karena setiap bulan karyawan berhak mendapatkan cuti sebanyak 1 kali. Presentase karyawan yang ijin terlihat sudah mulai tidak stabil yaitu antara 19-30%. Jumlah karyawan yang paling banyak ijin terlihat pada bulan Mei dan Juli sebanyak 30%. Banyak yang mengajukan ijin dikarenakan alasan kepentingan keluarga. Jumlah absensi yang paling fatal adalah tanpa keterangan yaitu sebesar 64-93 %. Para karyawan banyak yang tidak masuk kerja secara tiba-tiba tanpa keterangan yang jelas. Jumlah presentase paling besar adalah absensi bulan Juli yaitu sebesar 93 %. Para karyawan sudah mulai tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan. Perlu adanya motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

Hasil wawancara dengan bagian HRD juga menjelaskan bahwa karyawan seringkali melakukan kesalahan yang fatal. Hal ini dapat menganggu proses efektifitas dan efisiensi kerja. Karyawan kurang mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan merasa sikap kepemimpinan yang dilakukan pimpinan belum bisa mereka laksanakan dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

(Koontz, 1990:115) Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

"Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu." (Manullang, 1982:76) "Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu." (As'ad, 1995:45) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien." (Sarwoto, 1983:135)

Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang

diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.
Indikator motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138) adalah sebagai berikut :

a. Daya Pendorong
b. Kemauan
c. Kerelaan
d. Membentuk Keahlian
e. Membentuk Keterampilan
f. Tanggung Jawab
g. Kewajiban
h. Tujuan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
Indikator gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002:121) adalah sebagai berikut:

a. Iklim saling mempercayai
b. Penghargaan terhadap ide bawahan
c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
e. Meperhitungkan kepuasan kerja para bawahan
f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebaliknya.
Indikator kompensasi menurut Husein Umar (2007:16) adalah sebagai berikut :

a. Gaji
b. Insentif
c. Bonus
d. Upah
e. Premi
f. Pengobatan
g. Asuransi

Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab (Siagian, 2003: 57).
Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2001: 105). Semangat kerja juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Jackson, Schuler, 2001: 71).
Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (1996) adalah sebagai berikut:

a. Kerjasama
b. Disiplin kerja
c. Kepuasan kerja
d. Kenyamanan
e. Rasa aman di tempat kerja

Komitmen Kerja

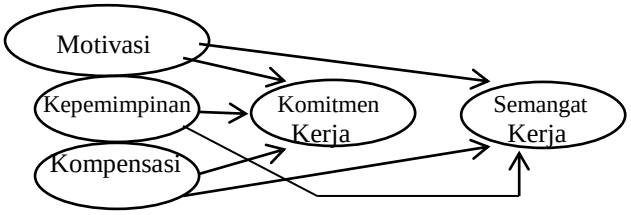
Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Indikator komitmen kerja menurut Lincoln (1996) dan Bashaw (1994) adalah sebagai berikut:

a. Kemauan karyawan
b. Kesetiaan karyawan
c. Kebanggan karyawan pada organisasi

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Apakah ada pengaruh motivasi secara positif dan parsial terhadap semangat kerja ?
2. H2 : Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan parsial terhadap semangat kerja?
3. H3 : Apakah ada pengaruh kompensasi secara positif dan parsial terhadap semangat kerja ?
4. H4 : Apakah ada pengaruh motivasi secara positif dan parsial terhadap komitmen kerja ?
5. H5 : Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan parsial terhadap komitmen kerja ?
6. H6 : Apakah ada pengaruh kompensasi secara positif dan parsial terhadap komitmen kerja ?
7. H7 : Apakah ada pengaruh komitmen kerja secara positif dan parsial terhadap semangat kerja ?
8. H8 : Apakah ada pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara positif dan simultan terhadap semangat kerja ?
9. H9 : Apakah ada pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara positif dan simultan terhadap komitmen kerja?

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas sering disebut *independent*, variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi.

2. Variabel terikat atau dependen atau disebut variabel output, kriteria, konsekuen, adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas. Biasanya variabel terikat adalah kondisi yang hendak kita jelaskan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Semangat Kerja.

3. Variabel Intervening juga merupakan variabel yang berfungsi menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain. Hubungan itu dapat menyangkut sebab akibat atau hubungan pengaruh dan terpengaruh. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel itervening adalah Komitmen Kerja.

Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus (Sabar, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Orlando Aristo Transportation yang berjumlah 78 orang.
2. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya (Sabar,2007). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik yang tidak

memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Cara penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil uji validitas dari masing-masing indikator menghasilkan koefisien korelasi dengan nilai lebih dari 0,222 artinya seluruh indikator pertanyaaan pada penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur uatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Reliabilitas yang tinggi ditunjukan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.600.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali 2006).

Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2006). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini digunakan analisis grafik dan uji Kolmogorov Smirnov. Di mana jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 78 responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Metode pengujian normal tidaknya distribusi data melalui Kolmogorov Smirnov dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel jika signifikan lebih besar dari α = 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

Berikut ini adalah gambar hasil analisis uji normalitas :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		*78*
Normal Parameters[a,b]	Mean	*,0000000*
	Std. Deviation	*1,41765143*
Most Extreme Differences	Absolute	*,078*
	Positive	*,074*
	Negative	*-,078*
Test Statistic		*,078*
Asymp. Sig. (2-tailed)		*,200[c,d]*

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov test dengan nilai signifikasi > 0,05 maka distribusi variabel dependen dikatakan norrmal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS 23.

Uji Parsial t

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006).

Adapun hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja)
   Nilai t hitung 1,518 < t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,133 > 0,05 disimpulkan bahwa motivasi memiliki

pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

2. Hipotesis 2 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja)
   Nilai t hitung 3,152 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,02 < 0,05 disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
3. Hipotesis 3 (Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja)
   Nilai t hitung 7,884 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
4. Hipotesis 4 (Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja)
   Nilai t hitung -0,487 < t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,628 > 0,05 disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja.
5. Hipotesis 5 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja)
   Nilai t hitung 1,096 < t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,276 > 0,05 disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja.
6. Hipotesis 6 (Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja)
   Nilai t hitung 7,504 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
7. Hipotesis 7 (Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Semangat Kerja)
   Nilai t hitung 10,173 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan tehadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

Berikut ini adalah hasil analisis uji simultan F :

Tabel 1.11
Hasil Uji Simultan F Tahap I
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,728	3	36,909	36,629	,000[b]
	Residual	74,566	74	1,008		
	Total	185,295	77			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Tabel 1.12
Hasil Uji Simultan F Tahap II
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,980	3	139,993	58,462	,000[b]
	Residual	177,200	74	2,395		
	Total	597,179	77			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil analisis sebagai berikut :

1. Tahap I
   F Hitung diperoleh nilai sebesar 36,629 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 2,50 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja.
2. Tahap II
   F Hitung diperoleh nilai sebesar 58,462 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 2,50 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja.

Analisis Jalur (*Path Analys*)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda.Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. “Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang tejadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”. (Robert D. Retherford 1993).

Berikut ini adalah tabel hasil analisis jalur:

1. Analisis Pengaruh X1 Terhadap Z melalui Y
   Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,100 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,137 yang berarti bahwa nilai

pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukan bahwa secara tidak langsung motivasi melalui komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2. Analisis Pengaruh X2 Terhadap Z melalui Y

   Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,253 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,025 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan melalui komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

3. Analisis Pengaruh X3 Terhadap Z melalui Y

   Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,644 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,459 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukan bahwa secara langsung kompensasi melalui komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Sobel

UjiSobel digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh mediasi dari suatu persamaan analisis jalur .Rumus yang digunakan Ghozali, 2011).Kriteria uji sobel yaitu jika z hitung > z table maka terdapat pengaruh mediasi.

1. Pengaruh motivasi melalui komitmen kerja terhadap semangat kerja

   Berdasarkan hasil analisis uji sobel diperoleh z hitung sebesar 17,125 dan z tabel sebesar 0,9564, hal itu membuktikan bahwa z hitung > z tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi secara langsung variabel motivasi melalui komitmen kerja terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan melalui komitmen kerja terhadap semangat kerja

   Berdasarkan hasil analisis uji sobel diperoleh z hitung sebesar 12,50 dan z tabel sebesar 0,8944, hal itu membuktikan bahwa z hitung > z tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi secara langsung variabel gaya kepemimpinan melalui komitmen kerja terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh kompensasi melalui komitmen kerja terhadap semangat kerja

   Berdasarkan hasil analisis uji sobel diperoleh z hitung sebesar 16,39 dan z tabel sebesar 0,9484, hal itu membuktikan bahwa z hitung > z tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi secara langsung variabel kompensasi melalui komitmen kerja terhadap semangat kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada kolom *Adjusted* R^2 dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tahap I

   R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,741, yang artinya sebanyak 74,1 % variabel independen motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja melalui komitmen kerja, sedangkan sisanya 25,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Tahap II

   R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,703, yang artinya sebanyak 70,3 % variabel independen motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja melalui komitmen kerja, sedangkan sisanya 29,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja)

   Nilai t hitung 1,518 < t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,133 > 0,05 disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

2. Hipotesis 2 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja)

   Nilai t hitung 3,152 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,02 < 0,05 disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Hipotesis 3 (Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja)
   Nilai t hitung 7,884 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
4. Hipotesis 4 (Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja)
   Nilai t hitung -0,487 < t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,628 > 0,05 disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja.
5. Hipotesis 5 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja)
   Nilai t hitung 1,096 < t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,276 > 0,05 disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja.
6. Hipotesis 6 (Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja)
   Nilai t hitung 7,504 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
7. Hipotesis 7 (Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Semangat Kerja)
   Nilai t hitung 10,173 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
8. Hipotesis 8 (Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja)
   F Hitung diperoleh nilai sebesar 58,462 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 2,50 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja.
9. Hipotesis 9 (Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja)
   F Hitung diperoleh nilai sebesar 36,629 sehingga nilai F Hitung > F Tabel sebesar 2,50 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja.
10. Hasil R^2 atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,741, yang artinya sebanyak 74,1 % variabel independen motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja melalui komitmen kerja, sedangkan sisanya 25,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Perusahaan
   Berdasarkan hasil penelitian, variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja adalah variabel kompensasi. Pentingnya kompensasi sangat mempengaruhi timbulnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan mengenai hak kompensasi kaaryawan yang diberikan secara adil. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebaliknya.
   Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian maka diharapkan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain atau mengganti variabel lain yang lebih sesuai untuk mengembangkan penelitian ini agar hasil analisis korelasi antar variabel menjadi lebih kuat dan lebih sempurna.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh lemah terhadap minat berwirausaha. Oleh karena itu diharapkan peneliti dapat menambah indikator yang lebih berpengaruh terhadap semangat kerja atau mengganti dengan variabel lain yang lebih kuat pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. 2010. Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima) Semarang : Universitas Diponegoro.

Husein Umar. 2007. Metode Riset Bisnis. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perushaan : dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rutoto, Sabar. 2007. Pengantar Metodologi Penelitian. FKIP : Universitas Muria Kudus.

Sitinjak J. R. T dan Sugiarto. 2006. LISREL. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sondang P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.

Zulganef. 2006. Permodelan Persamaan Struktural & Aplikasinya Menggunakan Amos 5. Bandung:Pustaka.