

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL DYAN GRAHA PEKANBARU

Dina Wiranti Sipahutar¹ Seno Andri²

Email : *dina.wiranti@unri.ac.id*

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus BinaWidya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine how much compensation and organizational commitment to employee morale. The sample in this study was taken as many as 54 respondents and the technique used was Total Sampling. The data in this study used the survey method through questionnaires filled out by employees. The research method used is simple regression analysis, multiple regression analysis, simultaneous and partial analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing namely F test and T test. The result of this study indicate compensation has a significant effect on employee morale. Organizational Commitment has a significant effect on employee morale. And simultaneously compensation and organizational commitment have a significant effect on employee morale. Further research is recommended to use other methods in examining employee morale, for example through in-depth interviews with respondents.

Keywords: *Compensation, Organizational Commitment and Employee Spirit/Morale*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan karyawannya bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mampu membangun serta meningkatkan kinerja dalam lingkungannya, serta perusahaan juga harus mempunyai keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat loyal. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Didalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan hendaknya memperhatikan karyawannya karena faktor manusia memegang peranan penting didalam mencapai tujuan perusahaan.

Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, karyawan disuatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus tetap dikelola dan dikembangkan. Menurut Mello (2002:32), di era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan dan mengembangkan kebijakan serta program yang tetap untuk meningkatkan kualitas aset manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan yang baik, perlu adanya suatu pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki keterampilan yang baik. Oleh karena itu, tenaga kerja yang profesional, berkomitmen tinggi dan memiliki semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan. Disamping itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. **Hasibuan (2002:94)**. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap upaya pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para karyawannya. Jika semangat kerja karyawan meningkat, pihak perusahaan akan juga mendapatkan dampak yang positif yaitu meningkatnya produktivitas dari perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam mengimplementasikan semangat kerja tersebut karena setiap karyawan memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda-beda. Dalam hal ini, peran manajer sangat penting dalam menganalisa sifat-sifat karyawan.

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawab dari suatu organisasi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh **Alex S. Nitisemito (1998:153)** menyatakan sebagai berikut “ Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.”

Faktor lain yang mempengaruhi tercapainya efektivitas organisasi dan eksistensi semangat kerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi juga oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sangat berpengaruh pada beberapa komponen kunci perilaku kerja yaitu tingkat absensi yang rendah dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, keinginan yang kuat untuk berbagi dan berkorban serta konsekuensi positif untuk pribadi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya ditunjukkan dengan memberikan usaha yang besar secara sukarela bagi kemajuan organisasi. Selanjutnya karyawan yang menunjukkan komitmennya pada tujuan dan nilai perusahaan, mempunyai kemungkinan lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan organisasi.

Peneliti melakukan penelitian pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru karena usaha dibidang jasa, perusahaan tersebut merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, serta menguji pengaruh secara parsial dan simultan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu “Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru?”

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, semangat kerja mereka bisa turun secara drastis disebabkan kompensasi yang memang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. (Riski Bestari, 2012). Pemberian kompensasi penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, kompensasi sendiri memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. **Robbins (2007:78)**, menyatakan Komitmen Organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut **Luthans (2006:35)**, komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan.

Semangat Kerja

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi

dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 94), Semangatkerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru yang berlokasi di jalan Gatot Subroto No. 7 Pekanbaru, Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang berada di Hotel Dyan Graha Pekanbaru yang berjumlah 54 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi 54 orang berarti kurang dari 100 orang. Maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2008), apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2011). Data primer diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru terkait dengan kompensasi, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dipublikasikan atau sudah diarsipkan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah karyawan, profil perusahaan, data absensi karyawan, dan data karyawan masuk dan keluar yang diperoleh dari dokumen atau arsip Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawab (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini, kuisioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia dalam kuisioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan likert 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (scaling question). Dalam penelitian fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifikasi oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2013). Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti mendapatkan nya langsung dari HRD atau departemen terkait.

Metode Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan kedalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2004) dalam Priyatno (2014) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap (Priyatno, 2014)

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”. Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus menurut

(Ridwan&Sunarto,2012).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Ridwan dan Sunarto, 2007)

Dengan rumus :

$$a = \frac{k}{k-1} \left(\frac{S_x^2 - \sum_{j=1}^k S^2}{S_x^2} \right)$$

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisisioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas, digunakan model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut (Husein Umar : 2011)

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013:277).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kompensasi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = nilai koefisien regresi

nilai b_1 dan b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB + CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE + AC}{F}$$

Dengan :

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

(Sugianto & Dergibson, 2000)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Umar, 2011).

$$R^2 = \frac{b(n \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Umar, 2011)

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Uji Signifikasi Silmutan (Uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

F_{hitung} = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Kompensasi

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.807	4.490		3.075	.003
1 Kompensasi	.858	.190	.530	4.506	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,807 + 0.858X$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 13,807. Artinya adalah apabila kompensasi diasumsikan nol (0), maka semangat kerja bernilai 13,807.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,858. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,858.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat presentase variabel-variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel-variabel terikat. Dalam hal ini uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. $R^2 = (0)$ maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat atau variabel bebas yang digunakan dalam model ini tidak menjelaskan sedikitpun variabel terikat

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.267	5.6528

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Diperoleh nilai R square sebesar 0,281. Artinya bahwa persentase pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan adalah 28,1%. Sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Tabel 3.
Hasil Uji T Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.807	4.490		3.075	.003
1 Kompensasi	.858	.190	.530	4.506	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Diperoleh $t_{hitung} = 4,506 > t_{tabel} = 2,006$ dan signifikan = $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Komitmen Organisasi

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.746	5.762		.824	.414
1 Komitmen Organisasi	1.217	.240	.575	5.074	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,746 + 1,217X$$

- a. Nilai konstanta sebesar 4,746, artinya komitmen organisasi diasumsikan (0), maka nilai kinerja karyawan adalah 4,746.

- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 1,217, artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Yaitu mengalami peningkatan juga sebesar 1,217 satuan.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Tabel 5.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.318	5.4513

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Diperoleh nilai R square sebesar 0,331. Artinya bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan adalah 33,1%. Sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Tabel 6.

Hasil Uji T Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.746	5.762		.824	.414
1 Komitmen Organisasi	1.217	.240	.575	5.074	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Diperoleh $t_{hitung} = 5,074 > t_{tabel} 2,006$ dan signifikan = $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dari analisis diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dapat diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, dan dari hasil perhitungan diperoleh tanda positif yang berarti bahwa semakin sesuai komitmen organisasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (Kompensasi dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja Karyawan) pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.084	5.686		.015	.988
Kompensasi	.540	.196	.333	2.755	.008
Komitmen Organisasi	.887	.256	.419	3.465	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,084 + 0,540X_1 + 0,887X_2$$

$$Y = 0,084 a + 0,540 \text{ Kompensasi} + 0,877 \text{ Komitmen Organisasi}$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,084. Artinya adalah apabila kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) nilainya adalah nol (0), maka nilai semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,084.
- Nilai koefisien regresi linear variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,540. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,540.
- Nilai koefisien regresi linear variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,887. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,887.

Analisis koefisien Determinasi R^2

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.395	5.1355

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R square sebesar 0,418. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 41,8%. Sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji F Hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	965.327	2	482.663	18.301	.000 ^b
1 Residual	1345.044	51	26.373		
Total	2310.370	53			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui F hitung (18,301) > F tabel (3,18) dan nilai signifikan = 0,000 < alpha 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dan dari analisa diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dapat diterima. Artinya kompensasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen semangat kerja karyawan (Y). Artinya adalah bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan, semakin meningkat pemberian kompensasi dan komitmen organisasi semakin meningkat semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat kesimpulan bahwa:

- a. Kompensasi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dikategorikan sudah baik. Hal ini diartikan bahwa pemberian kompensasi yang diterapkan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Dilihat dari tanggapan responden berdasarkan indikator yang diberikan. Hal ini dikarenakan pihak Hotel Dyan Graha Pekanbaru sudah memberikan pekerjaan yang menantang dan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
- b. Komitmen Organisasi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dikategorikan sudah baik. Komitmen organisasi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dinilai sudah baik, dikarenakan adanya perasaan senang karyawan memilih Hotel Dyan Graha Pekanbaru sebagai tempat untuk bekerja dan juga terciptanya rasa bangga karyawan yang menjadi bagian dari sebuah organisasi.
- c. Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dikategorikan cukup baik, dilihat dari tanggapan responden berdasarkan indikator yang diberikan terdapat tanggapan cukup baik untuk semua indikator. Sehingga disini perlu adanya peningkatan untuk setiap indikator tersebut agar kedepannya semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dapat meningkat.

- d. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Semakin baik kompensasi yang dilakukan oleh Hotel Dyan Graha Pekanbaru maka semangat kerja karyawan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- e. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Semakin baik komitmen organisasi yang dilakukan oleh Hotel Dyan Graha Pekanbaru maka semangat kerja karyawan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- f. Kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Semakin baik kompensasi dan komitmen organisasi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru maka semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan,** diharapkan kompensasi karyawan perlu diperhatikan untuk bisa membuat semangat kerja karyawan terhadap perusahaan, dengan memberikan fasilitas kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai kepada kebutuhan karyawan pada saat melaksanakan setiap pekerjaannya. Sedangkan untuk memaksimalkan komitmen organisasi pada karyawan diharapkan pimpinan mampu membuat suatu kebijakan yang akan meningkatkan komitmen karyawan yaitu dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menciptakan rasa nyaman pada karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa bangga berada pada perusahaan karena terlibat aktif dalam keadaan apapun pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam berkomitmen.
2. **Bagi peneliti selanjutnya :**
Pada peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi dengan memperluas variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dengan tidak menghilangkan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat, sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdus Salam, 2008, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia, Jakarta

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andi Sugiono. 2004. *Manajemen Penelitian Administrasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Angkasara.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani Handoko . 2003 . *Manajemen* . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta .
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta STIE YKPN.
- Kuntjoro, Zainuddin S., 2007, *Komitmen Organisasi*, www.e-psikologi.com
- Luthans, Fred., 2005, *Organizational Behavior*, International Edition, edisi 10, Mc.Graw Hill,
- Malayu S.P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Human Resources Management*. Jakarta; Penerbit Salemba Empat.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta- 54 analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif*, Cetakan ke empat. Yogyakarta: Uiversitas Gadjah Mada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Drs. H. Sadili, MM, MPd. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Singodimedjo, 2010, *Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya*