

**KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT
INDOMART SE KECEMATAN SELAPARANG**

Sulaimiah¹, Zainal Abidin², Santi Nururly³, Djoko Suprayetno⁴

Universitas Mataram, sulaimiahmia65@gmail.com
Universitas Mataram, Zainal.abidin260860@gmail.com
Universitas Mataram, srulymtr2013@gmail.com
Universitas Mataram, yetno2006@yahoo.com

Article history			
Dikirim tanggal	: 10/11/2021	Diterima tanggal	: 14/09/2022
Revisi pertama tanggal	: 29/08/2022	Tersedia online tanggal	: 30/09/2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT Indomart se kecamatan Selaparang Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, khususnya beradadi 3 lokasi atau 3 desa yang merupakan lokasi PT Indomart yaitu desa Karang Baru, desa Dasan Agung dan desa Gomong. Penelitian ini menganalisis semangat kerja karyawan yang belum optimal dengan masih terlihat karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu dan masi di temukan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Penelitian ini di lakukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu mengambil semua karyawan PT Indomart yang ada sekecamatan Selaparang, sebanyak 63 orang karyawan. Tanggapan responden di kdi ukur dengan menggunakan skala likert, dengan alat analisis regresi linier berganda, hususnya uji t dan di lengkapi dengan uji F sebagai uji model, dan uji determinan. Pada penelitian ini di lakukan uji instrument uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolenaaritas dan uji heterokedasitas, Hasil penelitian ini menunjukkan semua uji intrumen yang dilakukan memenuhi syarat, dan hasil regersi berganda linier menunjukkan $Y = 3,614 + 0,4355X1 + 0,344X2 + 0,217X3$ dengan hasil uji t meunjukkan t hitung $> t$ table di ke tiga variable bebasnya, yang berarti ke variable bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang

Saran yang di berikan kepemimpinan lebih banyak memberikan pengarahan terhadap karyawan, kompensasi di berikan insentif bagi karyawan yang mampu menyelesaikan kerja dengan baik
Kata Kunci Semangat kerja, kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership on morale, the effect of compensation on morale, the effect of job characteristics on morale. Karang Baru Village, Dasan Agung Village and Gomong Village. This study analyzes employee morale that has not been optimal, as seen by employees who come home not on time and still find work that is not done properly. This research was conducted using the census method, which took all employees of PT Indomart in the Selaparang sub-district, as many as 63 employees. Using a Likert scale, with multiple linear regression analysis, specifically the t test and completed with the F test as a model test, and determinant test. In this research, instrument test of validity and reliability was carried out as well as classical assumption test, namely normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results of this study showed that all instrument tests performed met the requirements, and the results of linear multiple regression showed $Y = 3.614 + 0.4355X1 + 0.344X2 + 0.217X3$ with t test results showing t count $> t$ table in the three independent variables, which means that the independent variables, namely compensation, compensation and job characteristics have a significant effect on employee morale at PT Indomart in Selaparang sub-district.

Suggestions given by the leadership provide more direction to employees, compensation in the form of incentives for employees who are able to complete work well

Keywords: Morale, leadership, compensation, job characteristic

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sedemikian pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan perhatian yang lebih dari organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa motif yang mendasari sebagian besar individu bekerja dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Individu-individu yang bergabung dalam suatu organisasi menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya dengan harapan akan memperoleh penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan pada organisasi. Bentuk penghargaan yang menjadi harapan pegawai adalah dalam bentuk kompensasi yang sesuai.

Pemimpin bisa mendorong para karyawan untuk dapat menetapkan tujuan organisasi untuk rencana pengembangan manajemen diri selanjutnya. Pemimpin harus mendorong karyawan untuk berpikir dengan harapan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dilakukan agar karyawan menyadari dan menilai tingkat kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan manajemen diri dan loyalitas terhadap organisasi.

Kompensasi adalah merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Sedangkan menurut Handoko (1988), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kebijakan kompensasi selain bertujuan untuk memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, kebijakan kompensasi juga bertujuan untuk tetap mempertahankan pegawai yang berkualitas dan menjamin adanya rasa keadilan. Kebijakan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi harapan akan dapat memberikan kepuasan kerja pegawai yang ada dalam organisasi.

Selain kebijakan kompensasi yang dilakukan organisasi, karakteristik pekerjaan juga merupakan faktor yang membentuk kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan adalah sifat umum yang diterima oleh pemegang jabatan pekerjaan, baik sifat obyektif atau sifat subyektif, dikaitkan dengan persepsi orang yang mengerjakannya (Gibson, 1997).

Menurut Hackman dan Oldham dalam Stephen P. Robbins (2006), dalam model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models/JCM*) terdapat lima dimensi pekerjaan inti yang meliputi: Keragaman keterampilan, Identitas pekerjaan, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik

Semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupana seseorang di dalam menegrejakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan 2009). Hal ini ditandai dengan, tidak menunda pekerjaan, tidak ada kecerobohan, kurangnya kecemasan, tidak banyak tuntutan, pemogokan dan turnover karyawan

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, organisasi itu sendiri, kepemimpinan, sifat pekerjaan (Karakteristik pekerjaan, teman sejawat, konsep-konsep diri, kebutuhan-kebutuhan pribadi (kompensasi), kegiatan-kegiatan dalam kerjaan (Stan Kossen, 1986)

Adapun kondisi semangat kerja di PT indomart di dominir penilaian yaitu rata-rata hasil kerja karyawan berkisar 60%, yang dianggap baik, dan masih ada 40% ke bawah yang dianggap kurang baik dalam menyelesaikan, ini pertanda masih di dapatkan penundaan dan kecorobohan dalam bekerja yang berarti semangat kerja karyawan belum optimal

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Tahta Khoirul Antony (2022) yang bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan terhadap

semangat kerja dan di temukan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja , sementara penelitian sefi M (2017) menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Indomart se kecamatan Selapaarang?
3. Apakah Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap semangat kerja Karyaawan PT Indomart se kecamatan Selaparang?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu (Robbin dan Judge 2008; 46), pemimpin dalam menjalankan tugas dengan baik akan memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey –Blanchard

1. Perilaku tugas

Adalah suatu perilaku pemimpin yang mengatur dan merumuskan peraturan-peraturan untuk bawahan, menerangkan apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing bawahan dan bagaimana cara-cara untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2. Perilaku hubungan

Yaitu suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan pribadi dengan anggotana sebagai bawahan dengan cara membuka jalur komunikasi dan memberikan kebebasan bawahan untuk menggunakan potensinya

Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya tujuan manusia bekerja adalah untuk memperoleh uang dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Seseorang akan merasa berharga apabila pekerjaan yang dilakukannya mendapat pengakuan dari organisasi di mana individu bekerja. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam memberikan pengakuan adalah melalui kompensasi. Menurut Handoko (1988), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Jenis-jenis Kompensasi

Handoko (1988) menjelaskan jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi finansial terdiri atas :
 - a. Kompensasi finansial langsung, misalnya seperti : gaji, upah, bonus, dan komisi.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung, antara lain : cuti, asuransi, pensiun, dan fasilitas yang diterima.

2. Kompensasi non finansial, antara lain meliputi pekerjaan itu sendiri (tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, pengakuan dan juga tantangan) dan lingkungan kerja (kebijakan organisasi, rekan kerja yang menyenangkan dan juga lingkungan kerja yang nyaman)

Karakteristik Pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan Menurut Hackman dan Oldham seperti dikutip oleh Stephen P. Robbins (2006), model karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan ke dalam lima dimensi pekerjaan inti yang dideskripsikan sebagai berikut:

1. Keanekaragaman keterampilan: sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda
2. Identitas tugas: sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali
3. Pentingnya tugas: sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain
4. Otonomi: sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan kerja itu
5. Umpan balik: sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya

Semangat Kerja, menurut Hasibuan (2009) semangat kerja adalah keinginan atau kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dengan berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal

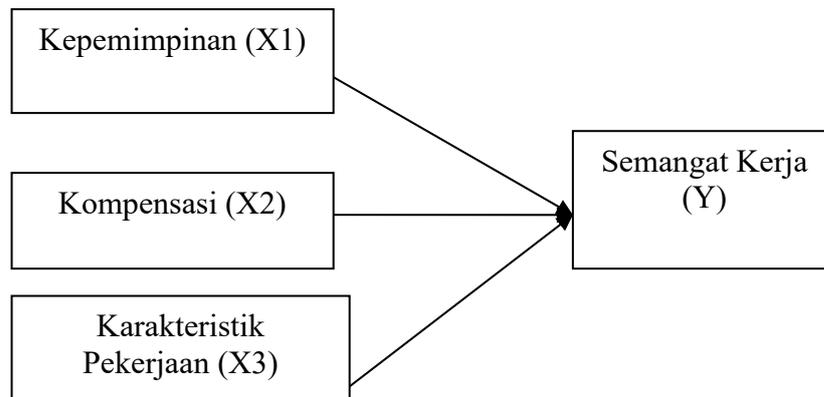
Menurut Konssen (2000) mengatakan, sikap pegawai terhadap yang baik terhadap organisasi yang mempekerjakan mereka

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Konssen (1986):

1. Organisasi itu sendiri, baik buruknya reputasi organisasi di masyarakat akan mempengaruhi semangat kerja sifat2 pekerjaan termasuk karakteristik pekerjaan teman sejawat, kepemimpinan, konsep diri, keperluan diri termasuk kompensasi di dalamnya
2. Indikator-indikator semangat kerja Menurut Konssen yaitu: turun naiknya produktivitas, absensi, tingkat kerusakan, tuntutan pekerjaan, pemogokan dan turn over.
3. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Semangat kerja.

Menurut Stand Kossen mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya, organisasi itu sendiri, pekerjaan itu sendiri (karakteristik pekerjaan), teman sejawat, Kepemimpinan, konsep diri dan keperluan-keperluan pribadi yang di dapat di dalam organisasi termasuk kompensasi

Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa Kepeimpinnan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang
2. Diduga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT indomart se kecamatan Selaparang
3. Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan metode pengumpulan data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penellitian ini adalah penelitian assosiati dan metode Pengumpulan Data Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Sensus merupakan seluruh karyawan yang ada di PT Indomart se kecamatan selaparang 63 orang

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

Teknik angke dan Teknik dokumentasi

Alat Pengumpulan Data Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Jenis dan Sumber Data, Primer dan data sekunder sementara jenis data adalah data kuantitatif dan kualitatif

Klasifikasi Variabel Variabel independen (X

X1 = kepemimpinan X2 kompensasi X3 = karakteristik pekerjaan sebagai variable bebas

Variabel terikat adalah Semangat Kerja

Prosedur Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini pengukuran masing-masing variabel dengan menggunakan skala pengukuran Likert 5 ketuk dari sangat optimis samapai sangat tidak optimis dengan mempertimbangkan interval klas untuk menentukan katogori masing-masing vatiabel.Untuk uji instrument menggunakan uji validitas dengan membandingkan r hitung dan r table , jika r hitung > r table maka valid dan sebaliknya , sementara uji relealibelitas dengan menggunakan melihat alfha cronbavh >0,6 , Serta uji asumsi klasik yaitu uji Normalias, uji multikolenaritas serta uji heterokedasitas.

Sementara uji hipotesis dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan uji t dimana jika t hitung>t table maka berarti signifikan dan sebaliknya dan uji model uji Fdengan melihat F hitung >F table maka berarti model penelitian layak digunakan serta uji determinan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Analisis data berdasarkan identitas responden bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dari 63 responden yang keseluruhannya adalah karyawan PT indomart se kecamatan Selaparang, kota Mataram Identitas responden meliputi jenis klamin, pendidikan, umur, masa kerja,

Jenis Kelamin Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 63 orang yang keseluruhannya adalah merupakan karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang, Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 41 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 35 orang responden adalah perempuan, juga menunjukkan perbedaan yang tidak terlalu besar antara jumlah responden laki-laki dan jumlah responden perempuan.Tingkat Pendidikan Responden terlihat Pendidikan karyawan karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang , Kota Maqtaram, provinsi Nusa Barat, di domnira SMA sederajat, yang memiliki kompetensi terbatas dalam pengembangan dan lebih mengerti karakteritik pekerjaan. Umur Responden, jumlah responden yang berumur muda yaitu <25 tahun lebih mendomnir dari umiur yang lain, merupakan umur yang sangat produktif dan memilki kekuatan pisik tersendiri, ini merupakan asset potensial bagi PT Indomrt tentunta. Masa Kerja Responden terlihat masa kerja di antara karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, di dominir oleh masa kerja yang minim yaitu masa kerja di bawah 5 tahun, lebih dari separuh tenaga kerja yang ada secara keseluruhan.

Diskripsi Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban 63 responden karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Kopemimpinan diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dengan kriteria setuju paling tingi jumlahnya dari item pertanyaan 1sampai 5, dengan rata- rata 3,82 kalau di kategorikan kepemimpinan yang efektif.

Kompensasi diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dari 9 pertantaan, dengan bervariasi jawaban, tapi setelah di rata-ratakan skornya berada 3,67 dengan kategori layak kompensasi yang di berikan, dan masi terlihat tanggapan responden yang

kategorinya netral atau biasa saja, di bawah layak pada pertanyaan di bawah layak hanya Sebagian kecil dari responden yang menjawab

Karakteristik Pekerjaan

Distribusi jawaban responden terhadap karakteristik pekerjaan yaitu tanggapan karyawan Pt Indomart se kecamatan Selaparang, Kota Mataram, memberikan jawaban dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju dan sangat tidak setuju, dengan jumlah pertanyaan untuk motivasi adalah 11 item pertanyaan, dengan skor rata-rata yang di dapat adalah 3,55 atau kategori sesuai Variabel semangat Kerja diketahui bahwa tanggapan karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, berada di kisaran 3,39 yang berkategori netral atau biasa saja, ini menunjukkan kondisi di lokasi penelitian memiliki semangat kerja yang tidak begitu menggembirakan.

Uji Validitas semua item pertanyaan di masing-masing variable valid karena r hitung >0.3, sementara uji reliabilitas juga semua variable reliabel karena alfa Cronbach >0.6. Sementara untuk uji Asumsi Klasik, baik uji normalitas. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa antara variabel kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan dan semangat kerja mempunyai sebaran data berdistribusi normal. Demikian juga uji multikolinieritas memenuhi syarat karena tidak ada instrument yang di gunakan multikolinieritas terlihat dari nilai toleransi >0,1 dan nilai VIF <10, sementara uji heteroskedastisitas terlihat data yang di temukan tidak membentuk pola tertentu yang berarti bebas dari heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.3,614	3,365		.1,074	.000
	X1	.435	.183	.269	2,376	.000
	X2	.344	.104	.338	2,338	.000
	X3	.217	.056	.257	2,096	.000

Sumber : Data Primer di olah

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 3,814 + 0,435X1 + 0,344X2 + 0,217X3$$

Dimana konstanta sebesar 3,814 yang berarti Ketika pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan belum ada, sudah ada ada semangat kerja karyawan sebesar 3,814, dengan pengaruh ke tiga variable bebas nya bertanda positif terhadap variable y atau arah hubungannya se arah dalam artian kalau kenaikan /penurunan kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan akan menaikkan/menurunkan semangat kerja karyawan dengan besaran 0,435 dari pengaruh kepemimpinan, 0,344 dari kompensasi dan 0,217 dari karakteristik pekerjaan.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Model)

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi konstanta dari variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), karakteristik pekerjaan (X3) secara parsial terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat Kerja karyawan PT Indomart se kecamatan selaparang yang ada di kelurahan Karang Baru, Dasan Agung dan Gomong, karena t hitung nya semua lebih besar dari t table, dimana t hitung masing-masing variable berturut-turut, kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan (2,376, 2,335, 2,096) semua t hitung variable bebas tersebut > t table sebesar 2,001.

Uji F (Uji Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) karakteristik pekerjaan (X3) merupakan model yang akurat untuk di gunkankan untuk menganalisi pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang (Y). Diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yang berarti model layak untuk di gunakan

Uji determinann simultan

Uji ini bertujuan untuk melihat besaran sumbangan variable-variabel bebas terhadap variable terikat, atau sumbangan kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja karyawan PT indomart se kecamatan Selaparang, yaitu sebesar 53.4%, yang berarti sumbangan yang cukup besar karena di atas 50%.

Pembahasan

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,814 + 0,435 X_1 + 0,344X_2 + 0,217X_3$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan variabel karakteristik pekerjaan mempunyai koefisien regresi bertanda positif yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan berbanding lurus dengan variabel semangat kerja karyawan sehingga apabila variabel kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik Pekerjaan ditingkatkan maka semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang juga akan semakin meningkat. dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variable kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja sebesar (2376; 2,338; 2,096) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu sebesar 2,001. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima. Ini berarti pengaruh kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat keraja karyawan PT Indomart se kecamatan Selaparang ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Triyogi 2019) yang bertujuan mengetahui pengaruh signifikasi kepemimpinan, lingkungan kerja, karakteristik pkerjaan terhadap semangat kerja yang di lakukan di kota Jember hususnya dinas Pekerjaan umum dan pengairan di kota tersebut yang

menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian kali ini. Demikian juga penelitian yang dilakukan IGD Hendra (2012) melakukan penelitian pada rumah sakit Sanglah Bali serta juga sejalan dengan teori Stand Kossen (1986) yang mengatakan faktor2 yang mempengaruhi semangat kerja di antaranya kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang diberikan oleh organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart Selarang.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selarang.
3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh. Positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Indomart se kecamatan Selarang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pemimpin diharapkan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan banyak arahan-arahan bagaimana dalam bekerja, tuntutan kerja yang di capai perlu di sosialisasikan kepada karyawan, Kompensasi bisa diperhatikan dengan memberikan insentif dan bonus bagi mereka yang berprestasi, Untuk karakteristik pekerjaan lebih mengenal keterampilan dan Pendidikan karyawan dan menempatkan sesuai dengan yang dimiliki serta untuk penelitian yang akan datang bisa menambahkan variable yang bisa meningkatkan semangat kerja seperti rekan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang ada

REFERENSI

- Adianto, Hari. Yuke Agustin, I.G.A. Happy Trindira. 2005. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 125-138
- Arifin, Zaenal. Eka Afnan Troena, Armanu Toyib dan Umar Nimran. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8 No. 3 Agustus. Hlm. 898 – 905
- Antony Tahta Kh (2022) Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan pada CV SublanMakmur desa Japan .kecamatan Babadan Ponorogo, Jurnal universitas muhamadiyah ponorogo
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blegen, M.A. 1993. Nurses's job satisfaction : a meta-analysis of related variables. *INurs. Res.* 42 (1), 36 – 41

- Boumans, N. 1990. Het Werk van verpleegkundige in algemene ziekenhuizen : een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen. University of Limburg, Maastricht
- Castanheira, Filipa and Maria Jose Chambel. 2010. Burnout in salespeople : A three-wave study to examine job characteristic's prediction and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*. 31 (4), 409 - 429
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1 April 2011, Hlm. 1 - 19
- Dunseath, J; Beehr, T A; King D W. 1995. Job Stres-Social Support Buffering Effects Across Gender, Education and Occupational Groups in Municipal Workforce. *Journal of Public Personnel Administration*. Winter 1995, p:60-83.
- Deeter, D R and Ramsey, R P. 1997. Considering Source and Types of Social Support : A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XVII, No.1.1997
- Hackman, J.R and Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley. Massachusetts
- Hair, Joseph, F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson and Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition. Pearson International Edition
- Ivancevich, John M., Roberth Konopaske and Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. Eight Edition. Mc Graw-Hill International Edition
- King, A J C; Peart, M J.1992. *The Satisfaction and Stres of Being a Teacher*. *Worklife Report*, Vol.8, No.6, p:12-13.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2000. *Perilaku Orgnisasi*. Buku 2, Edisi 5. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Jansen, Patrick G. M. Ada Kerkstra, Huda Huijjer Abu Saad and Jouke Van Der Zee. 1996. The Effect of job characteristic and individual characteristic on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal Nursy Study.*, Vol. 33, No. 4, PP 407 – 421
- Johnson, J.V. and Hall, E.M. 1988. Job Strain, Work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working Population. *Am. J. Publ. Health* 78 (10), 1336 – 1342