

**THE INFLUENCE OF WAGE COMPENSATION AND
AWARDS TO WORK SPIRIT
(Study of Industrial Employees in Making Roof Tile
and Bricks in Belitang, East OKU)**

Winda Feriyana¹

¹STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia, ferianawinda@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze partially or jointly about the effect of wage compensation, appreciation of employee morale and analyze the most dominant variables in influencing employee morale in the Manufacture of Roof Tile and Bricks in Belitang, East OKU. With a correlation coefficient of 0.091 at the 95% confidence level, it was obtained an understanding that wage and award compensation simultaneously had a positive influence on work morale of 8% and had a moderate influence. This is confirmed by the analysis of the coefficient of determination (Adjusted R_{square}) the effect of wage compensation and appreciation for employee work spirit in Belitang, East OKU Manufacture of Roof Tile and Bricks at 0.08. This research was conducted to 130 respondents with the analytical method used is path analysis using SPSS software.

Keywords: *Wage Compensation, Awards, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai citra diri yang baik, motivasi diri yang penuh sehingga mampu membuat perusahaan tempat mereka bekerja berkembang. Salah satu cara meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi upah. Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha (sadono sukirno, 2017) dan penghargaan yang mempunyai arti ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktifitasnya tinggi (Tohardi, 2002). kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada

perusahaan/instansi. Namun ada juga cara lain yang bisa diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan reward (penghargaan) saat ada pencapaian tertentu dan punishment (hukuman atau sanksi) jika karyawan lalai dalam bekerja secara disengaja.

Reward (penghargaan) dan punishment ini adalah konsep yang dilakukan oleh tim HR dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan tetap melakukan yang terbaik dalam perusahaan tempatnya bekerja. Tujuan utamanya adalah untuk memacu karyawan berprestasi dalam perusahaan. Reward (penghargaan) atau bonus adalah sesuatu yang didapat di luar gaji atau upah. Reward atau bonus adalah tambahan dari upah yang diterima karyawan setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target tertentu. Reward (penghargaan) dalam perusahaan dibedakan menjadi 2, yaitu finansial dan non-finansial. Dengan adanya reward (penghargaan) ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Dan hal ini diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan bekerja.

Berdasarkan data yang ada di Belitang OKU Timur terdapat industri kecil/rumah tangga yang sebagian besar merupakan industri pembuatan genteng dan batu bata yaitu 633 unit dengan 1.382 orang tenaga kerja (BPS, 2016). Jumlah tenaga kerja yang dapat terserap pada industri ini tentu saja harus mendapat perhatian dari pemerintah dan pengusaha agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih maksimal dan lebih bersemangat. Faktor kompensasi upah dan penghargaan terhadap semua karyawan merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dikesampingkan peranannya.

Berdasarkan survey peneliti rendahnya semangat kerja pegawai tersebut bisa terlihat dari kenyataan yang terjadi bahwa, belum optimalnya pemberian kompensasi dan penghargaan pegawai yang kurang saling mendukung dan menyebabkan semangat kerja pegawai sulit tercapai. Bahkan kebanyakan para pegawai kurang inisiatif dan selalu menunda pekerjaan dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Kompensasi Upah

Kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama (Muljani, 2002) yaitu: pertama kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. kedua kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Ketiga adalah benefit atau sering disebut indirect compensation (kompensasi tidak langsung) yang contohnya (1) perlindungan umum, jaminan sosial, pengangguran dan cacat,(2)perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun,tabungang,pesangon tambahan dan asuransi(3)pembayaran saat tidak bekerja seperti mengikuti pelatihan, cuti kerja,sakit,saat liburan dan acara pribadi (4)tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum,perwatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan dan konseling.Sedangkan definisi upah yaitu hak pekerja atau buruh yang yang diterima dan

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja /buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan , termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (RI, 2015). Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Menteri, 2013).

Teori kompensasi upah secara esensial menyatakan bagaimana pekerja dan perusahaan match and mate dalam pasar kerja (Tarmizi, 2017). Pekerja adalah orang-orang yang melihat satu set pekerjaan lebih amenable dan lazimnya sebagian besar pekerja akan mencari perusahaan ini, sehingga mereka akan nyaman bekerja disana. Kemudian rasa keadilan juga dapat membuat karyawan menjadi puas atas kompensasi yang diterimanya (Siagian, 1995)(Wulandari, 2018).

Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan mampu memotivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan pegawai juga.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat pegawai yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Dan tentu saja tingkat upah akan lebih tinggi jika jumlah modal yang tersedia bagi setiap pekerja juga lebih banyak (Dominick salvatore, Eugene, 2004)(Julianita, 2018)

Penghargaan (reward)

Reward dalam kata yang semakna dengan kata “penghargaan” dalam bahasa Indonesia. Definisi dari para ahli akan diuraikan berikut ini sampai pada satu pengertian yang menjadi kesimpulan penulis. Adapun sejumlah pengertian tersebut yakni :Penghargaan didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Ahmad Tohardi, 2002). Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004). Penghargaan dapat pula didefinisikan sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005). Pengertian reward yang senada juga dikemukakan bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

(Hasibuan, 2000). (Nitisemito, 2000) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang) (Dessler, 2005). Sedangkan menurut (Fauzi, 2016) (Irviani, Jatiningrum, & Halim, 2019) kualitas pelatihan berpengaruh secara dominan terhadap kemudahan penggunaan dan kebergunaan. Hal yang khusus terkait dengan teori penguatan menunjukkan bahwa kondisi yang memfasilitasi dan insentif mempengaruhi kinerja.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan tentang pengertian reward atau penghargaan yakni imbalan yang diberikan baik dalam dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Pengertian Semangat Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi pasti akan selalu berupaya meningkatkan produktivitas dari pegawainya dan untuk dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi lagi instansi perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai. Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organsasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerjasama dan perasaan memiliki.

Oleh karna itu sudah sewajarnya bila instansi selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi sekali, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat dan pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan yang berarti bukan saja produktifitas kerja yang dapat ditingkatkan tetapi juga ongkos perunit akan diperkecil. Sewaktu kita memberikan semangat pada orang lain, kita juga akan terpengaruh dengan sendirinya. Semangat bukanlah datang dari negeri tak bertuan, tetapi setiap kali datang, semangat dapat menyelesaikan masalah kehidupan, karena semangat merupakan salah satu emosi terbesar, yang secara otomatis akan membuat kita memiliki pandangan yang positif. Jadi, tentu saja setiap orang bisa mendapatkan

semangat itu tanpa harus mengeluarkan uang untuk membayarnya. Sebaliknya dengan semangat kita bisa mendapatkan hasil yang luar biasa.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nitisemito, 2000).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2006 : 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 pegawai yang akan dijadikan responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Prosedur penarikan sampel menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (1991:107) apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jumlah subyeknya besar atau diatas 100 maka dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%.

Sedangkan cara pengambilan sampel menurut Umar (2002 : 138) yaitu dengan cara stratifikasi (*stratified random sampling*) bahwa suatu populasi yang dianggap heterogen menurut suatu karakteristik tertentu dikelompokkan kedalam beberapa subpopulasi, sehingga tiap kelompok akan memiliki anggota sampel yang relatif homogen, lalu dari tiap subpopulasi ini secara acak diambil anggota sampelnya. Dasar ketentuan strata bisa secara geografis atau lainnya.

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Industri Pembuatan Genteng Dan Batu Bata Belitang OKU Timur. Variabel yang diteliti oleh peneliti ada dua yaitu variabel pertama adalah variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi Upah dan Penghargaan, sedangkan variabel yang kedua adalah variabel terikat yaitu variabel semangat kerja pegawai.

ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Analisis Validitas

Validitas menunjukkan tingkat yang digunakan sebagai bukti pendukung kesimpulan yang ditarik dari nilai yang diturunkan dari tingkat dimana skala mengukur sesuatu yang harus diukur. Suatu data dikatakan valid apabila nilai *corrected item* lebih besar dari nilai r tabel dengan $df = n - 2$ atau Validitas instrument ketiga variabel dinilai dengan cara menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* dalam program Komputer SPSS. Butir pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *Pearson Product Moment* $> r_{\text{Tabel}}$ yang ditandai dengan (*) dan (**). Angka kritis korelasi tabel (Tabel r) adalah 0,361. Angka ini diperoleh dari tabel *r-product moment* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $N = 130$ (*sesuai jumlah responden*). Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir pertanyaan / pernyataan berada dibawah 0,361 maka dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Variabel Kompensasi (X_1)	Keterangan
Pertanyaan 1	.169	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 2	.157	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 3	.619**	0.36	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	.753**	0.36	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	.801**	0.36	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 6	.619**	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 7	.753**	0.36	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 8	.157	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 9	.236**	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 10	.059	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 11	.157	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 12	.619**	0.36	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 13	.753**	0.36	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 14	.157	0.36	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	<i>Tidak Valid</i>

Pertanyaan 15	.801**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 16	.619**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 17	.157	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Penghargaan (X₂)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Variabel Penghargaan (X ₂)	Keterangan
Pertanyaan 1	.429**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	.335**	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 3	-.005	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 4	.598**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	.189*	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 6	.438**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 7	-.005	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 8	.598**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	.637**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 10	.295**	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 11	.392**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 12	.637**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 13	-.037	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 14	.571**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 15	.450**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>
Pertanyaan 16	.480**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	<i>Valid</i>

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Variabel Semangat kerja (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	.256**	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 2	.009	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 3	.186*	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 4	.822**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	.498**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	.291**	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 7	.565**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 8	.545**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 9	.747**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 10	.280**	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 11	.552**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 12	.074	0.36	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertanyaan 13	.671**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 14	.478**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 15	.681**	0.36	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas digunakan sebagai seberapa jauh pengukuran bebas dari varian kesalahan dalam memperkirakan kehandalan dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS. Suatu instrument variabel dikatakan handal jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. uji reliabilitas kompensasi upah didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.898, uji reliabilitas penghargaan didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.724

sedangkan dilakukan uji reliabilitas semangat kerja pegawai didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.789.

1. Instrumen variabel Kompensasi (X_1)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrument Kompensasi (X_1) dari 17 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.898, nilai alpha ini termasuk sangat baik karena berada diatas nilai 0,6 pada nilai *Cronbach Alpha*, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompensasi (X_1) sudah reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	9

2. Instrumen variabel Penghargaan (X_2)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrument penghargaan (X_2) dari 16 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.724, nilai alpha ini termasuk baik karena berada pada nilai 0,6 pada nilai *Cronbach Alpha*, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penghargaan (X_2) sudah reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	11

3. Instrumen variabel Semangat kerja Pegawai (Y)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrument semangat kerja (Y) dari 15 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.789, nilai alpha ini termasuk sangat baik karena berada diatas nilai 0,6 pada nilai *Cronbach Alpha*, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel semangat kerja pegawai (Y) sudah reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Analisis Korelasi dan Regresi

Menggunakan pengujian asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel, analisis regresi serta untuk mencari persamaan. Untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1, semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Sedangkan pengujian regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel – variabel yang diteliti menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

Uji Linearitas Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji perhitungan uji linearitas dengan program *SPSS For windows* untuk variabel Kompensasi (X_1) terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0.550 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap semangat kerja pegawai (Y) Linear.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Kompensasi	Between Groups	129.329	10	12.933	.796	.633
	Linearity	1.292	1	1.292	.079	.779
	Deviation from Linearity	128.037	9	14.226	.875	.550
	Within Groups	1934.402	119	16.255		
	Total	2063.731	129			

Uji Linearitas Pengaruh Penghargaan (X_2) dan Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel penghargaan (X_2) terhadap semangat Kerja pegawai (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0.837 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara penghargaan (X_2) terhadap semangat Kerja pegawai (Y) adalah Linear.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Penghargaan	Between Groups	135.181	13	10.399	.625	.829
	Linearity	15.162	1	15.162	.912	.342
	Deviation from Linearity	120.019	12	10.002	.602	.837
	Within Groups	1928.549	116	16.625		
	Total	2063.731	129			

Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.091 ^a	.008	-.007	4.014

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58.528	7.728		7.573	.000
Kompensasi	-.028	.078	-.031	-.354	.724
Penghargaan	.090	.091	.088	.993	.323

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$\hat{Y} = 58.528 + 0.028X_1 + 0.090X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 58.528 artinya jika mengabaikan variabel kompensasi dan penghargaan maka skor kualitas kerja pegawai 58.528. koefisien regresi kompensasi (X_1) adalah 0.028 artinya setiap penambahan satu satuan skor kompensasi (X_1) akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.028 dengan menjaga skor penghargaan (X_2) adalah 0.090 artinya setiap penambahan satu satuan skor penghargaan akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.090 dengan menjaga skor penghargaan (X_2) tetap / konstan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.025 ^a	.001	-.007	4.014

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.964	5.455		11.727	.000
Kompensasi	-.022	.078	-.025	-.283	.778

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$\hat{Y} = 63.964 + 0.022X_1 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 63.964 dan koefisien regresi kompensasi adalah 0.022 artinya jika tidak ada kompensasi maka skor semangat kerja pegawai sebesar 63.964, sedangkan penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.022.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086 ^a	.007	.000	4.001

a. Predictors: (Constant), Penghargaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.746	5.843		9.712	.000
Penghargaan	.088	.091	.086	.973	.332

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$\hat{Y} = 56.746 + 0.088X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 56.746 dan koefisien regresi penghargaan adalah 0.088 artinya jika tidak ada penghargaan maka skor semangat kerja pegawai sebesar 56.746, sedangkan penambahan satu satuan skor penghargaan akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.088.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian Analisis regresi berganda dan korelasi antara kompensasi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa Kompensasi dan penghargaan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dengan semangat kerja sebesar 8% dan memiliki pengaruh yang sedang. Pengaruh kompensasi dan penghargaan secara bersama-sama simultan terhadap semangat kerja pegawai adalah sebesar 58.528, maka apabila terdapat peningkatan pada kompensasi dan penghargaan secara bersama-sama maka hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai dengan signifikan.

Hasil analisis koefisien regresi sederhana didapat konstanta regresi 63.964 dan koefisien regresi kompensasi adalah 0.025 artinya jika tidak ada kompensasi maka skor

semangat kerja pegawai sebesar 63.964, sedangkan penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.025.

Hasil analisis koefisien regresi sederhana didapat konstanta regresi adalah 56.746 dan koefisien regresi penghargaan adalah 0.086 artinya jika tidak ada penghargaan maka skor semangat kerja pegawai sebesar 56.746, sedangkan penambahan satu satuan skor penghargaan akan meningkatkan skor semangat kerja pegawai sebesar 0.086.

Dari hasil dan pembahasan maka disarankan:

1. Bagi karyawan Industri Pembuatan Genteng Dan Batu Bata Belitang OKU Timur agar dapat meningkatkan semangat kerjanya secara optimal agar pimpinan menambah Reward atau bonus di luar gaji atau upah hal itu juga demi kemajuan usaha bersama.
2. Bagi Pimpinan Industri Pembuatan Genteng Dan Batu Bata Belitang OKU Timur disarankan agar dapat memperhatikan lagi penghargaan terhadap karyawan agar dapat menarik perhatian karyawan serta memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya suatu penghargaan dibandingkan dengan yang lain.

REFERENSI

- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- BPS. (2016). *BPS Kabupaten OKU Timur*. BPS Kabupaten OKU Timur.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen sumber daya Manusia ed: 9*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Fauzi. (2016). *Modified TAM with Inducing the Reinforcement Institutional Theory (Facilitating Conditions, Institutional Enforcement and Incentive) toward SIPKD's Individual Users Performance*.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irviani, R., Jatiningrum, C., & Halim, A. (2019). Financial Management Information System within Government Institution and Supply Chain Strategy : Implementation Technology Acceptance Model (TAM). *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 380–388.
- Julianita, R. (2018). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMASI : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 55–63.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja sektor Publik, Edisi I*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Menteri, P. (2013). Menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia. *Peraturan Menteri*, hal. 1–11.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- RI, P. (2015). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015. *Persiden*

RI, hal. 1–49.

Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Tarmizi, N. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Usia Terhadap Loyalitas Karyawan.

JEMASI : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 14(1), 27–39.