

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT SURYA PERDANA AGUNG PEKANBARU

Lamin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail: lamin@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *This study aims to determine the effect of the Effect of Financial Compensation on the morale of the employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. In this study, data were collected through questionnaires distributed to 34 respondents. Quantitative analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing through t-test and analysis of coefficient of determination (R²). The data that has met the validity test, reliability test, and classical assumption test are processed to produce a regression equation. a. SPSS results obtained that t count 4.861 > t table 2.036. Also the significance level is 0.00 < 0.05. So the results of the hypothesis test in this study are that financial compensation has a significant effect on the morale of the employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. The value of R-square (Coefficient of Determinant) is 0.425, it can be interpreted that the influence of the financial compensation variable on the morale of the employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru is 42.50%. The relationship between financial compensation and employee morale at PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru is positive, as evidenced by the regression coefficient (b) of 0.571, which means that each increase in financial compensation of one unit will increase the morale of the employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru amounted to 0.571 units.*

Keywords: *Financial Compensation, Morale.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi dalam menyongsong era globalisasi, telah menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dan membuka diri terhadap tuntutan perubahan yang terjadi, dengan cara menyusun strategi dan kebijakan serta program kerja yang selaras dengan arah perubahan yang terjadi. Keberhasilan menyusun strategi dan kebijakan organisasi tersebut akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terlibat didalam proses penyusunan rencana strategi perusahaan yang sekaligus sebagai pelaku utama dalam organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan oerorganisasi

tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkan selama ini.

Disisi lain, kemajuan ilmu dan pengetahuan dan teknologi juga turut mendorong setiap organisasi untuk dapat mengambil manfaat sebagai sarana untuk bersaing dan mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien, baik melalui transformasi ilmu dan teknologinya maupun melalui penyiapan sumber daya manusia sebagai pelaku utama yang dituntut keahliannya yang lebih tinggi.

Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa

peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus diperhatikan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, maupun pengambilan keputusan.

Secanggih apapun teknologi, tanpa sumber daya manusia yang mampu menanganinya, maka teknologi tersebut tak akan berarti apapun. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung kepada karyawan yang menggerakkannya. Pemberian gaji yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian Gaji/upah berguna untuk meningkatkan output dan efisiensi, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan atau pemberian gaji kepada karyawan.

Fenomena yang kita saksikan setiap tahun di berbagai media cetak ataupun media Elektronik adalah banyaknya demo-demo diberbagai kota besar di Indonesia oleh buruh/karyawan yang menuntut keadilan pengupahan atau penggajian. Keterkaitan kompensasi antara buruh atau pekerja dengan perusahaan hingga saat ini menjadi permasalahan yang klasik dan tidak kunjung terselesaikan dimana upah yang di berikan pihak perusahaan dirasa kurang cukup oleh karyawan. Rendahnya upah tersebut karena adanya perbedaan dan kepentingan yang saling bertentangan mengenai pengupahan pekerja dengan organisasi. Bagi pekerja kompensasi adalah sumber penghasilan mereka, oleh karena itu ada kecendrungan pekerja mengharapkan upah yang tinggi dan seimbang dengan kebutuhan hidupnya, disisi lain bagi perusahaan upah adalah salah satu komponen biaya yang pada akhirnya akan mempengaruhi profit sehingga perusahaan berupaya untuk menekan gaji/upah pekerja.

Dari berbagai macam perlakuan kompensasi finansial tentu saja dalam

pelaksanaannya masih adasaja ketimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha. Ketimpangan ini tentu sajamenyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Seharusnya didalam pemberian kompensasi ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh pengusaha dantenaga kerja. Selain gaji pokok sebaiknya ada tambahan berupa bonus, intensif dan tunjangan kesejahteraan lainnya yang bisa memotivasi pegawai agar bisa bekerja lebih giat lagi. Pemberian insentif kepada karyawan merupakan tanda bukti bahwa perusahaan telah mencapai target yang diinginkan, dan akhirnya karyawan juga ikut menikmati keuntungan ataupun laba perusahaan melalui insentif tersebut. Dengan adanya bonus akhir tahun diharapkan akan memacu semangat karyawan dalam bekerja pada tahun berikutnya.

PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia suku cadang kendaraan bermotor.. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2007 dan jaringan distribusinya bukan hanya di pekanbaru, juga mensuplay barang ke luar kota pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Definisi lain semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2011:21). Menurut Lawrence (Sania, Kalpina & Javed, 2015) semangat kerja karyawan merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya turnover, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan.

Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengertian semangat kerja menurut Leighterny dalam Nitisemito (2011:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik dengan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Moekijat (2012:130) menyatakan bahwa semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Mackenzie (2011:92) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan mental dimana individu merasa nyaman dan percaya diri dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut,

maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah kondisi dimana guru melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012:7). Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010:15). Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Darmawan, 2014:24).

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja, Hasley. George D dalam Masharyono (2015) Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 No.3, adalah :

a. Presensi

Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

b. Tanggung jawab

Merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

- d. Kerja sama
Merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu.
- e. Produktivitas
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.

- berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.
- c. Komisi
Adalah kompensasi berdasarkan pada presentase unit atau nilai penjualan. Sistem insentif komisi yang lazim adalah bidang pekerjaan penjualan..
- d. Bonus
Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karenamemenuhi sasaran kinerja .Bonus dapat berupa uang tunai dan juga dalam bentuk lain seperti perjalanan wisata, hadiah dan lainnya.

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2013:77) kompensasi finansial dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi keuangan langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif. Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji/upah, insentif (komisi dan bonus).

Menurut Simamora (2011:77) pengertian bentuk-bentuk kompensasi finansial langsung adalah:

- a. Gaji.
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat

Selain kompensasi finansial langsung, ada juga kompensasi finansial tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Simamora (2011:442) pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan diluar kompensasi finansial tak langsung seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.

Menurut Monde dan Noe dalam Marwansyah (2016:276) indikator pengukuran kompensasi finansial ada 2 komponen yaitu Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji atau upah, bonus dan komisi. Kompensasi Tidak langsung yang terdiri dari tunjangan, asuransi, bantuan sosial.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Mackenzie (2011:94) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi, kesesuaian kompensasi yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi semangat kerja .Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau lemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2012:167), yaitu upah yang rendah, upah yang ter lalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

METODOLI PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Dikarenakan populasi hanya sebanyak 34 orang, maka diputuskan seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel teknik sampling jenuh. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:96), sampling jenuh adalah

HASIL PENELITIAN

Diskripsi Data

Dari hasil penyebaran kuisioner diketahui tanggapan responden terhadap kompensasi finansial PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah sebanyak 121 (29,65%) jawaban responden menyatakan sangat baik, 165 (40,44%) jawaban responden menyatakan baik, 111 (27,21%) jawaban responden menyatakan cukup baik, 9 (2,21%) jawaban responden menyatakan tidak baik dan 2 (0,49%) jawaban responden yang menyatakan sangat tidak baik. Secara rata-rata kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru berada pada kategori baik yaitu pada skala interval 3,97.

Dari hasil penyebaran kuisioner diketahui tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah sebanyak 89

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi komputer atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 16.

(26,17%) jawaban responden menyatakan sangat baik, 139 (40,88%) jawaban responden menyatakan baik, 102 (30%) jawaban responden menyatakan cukup baik, 10 (2,94%) jawaban responden menyatakan tidak baik dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak baik. Dan pernyataan semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru berada pada kategori baik yaitu pada skala interval 3,90.

Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang di gunakan di nyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang di gunakan tidak valid. Nilai r_{tabel} dapat di peroleh dengan persamaan sebagai berikut : $N - 2$ sehingga $34 - 2 = (0,338)$ dan r_{hitung} di peroleh sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	X_1	0,366	0,338	Valid
	X_2	0,499	0,338	Valid
	X_3	0,449	0,338	Valid
	X_4	0,725	0,338	Valid
	X_5	0,460	0,338	Valid
	X_6	0,444	0,338	Valid
	X_7	0,402	0,338	Valid
	X_8	0,470	0,338	Valid
	X_9	0,502	0,338	Valid
	X_10	0,552	0,338	Valid
	X_11	0,488	0,338	Valid
	X_12	0,450	0,338	Valid

Dari tabel 1 di atas diketahui nilai r hitung seluruh pernyataan variabel $> 0,338$. Artinya bahwa item-item yang digunakan

untuk mengukur variabel kompensasi finansial dinyatakan valid atau layak.

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Semangat Kerja	Y_1	0,623	0,338	Valid
	Y_2	0,571	0,338	Valid
	Y_3	0,541	0,338	Valid
	Y_4	0,438	0,338	Valid
	Y_5	0,498	0,338	Valid
	Y_6	0,444	0,338	Valid
	Y_7	0,603	0,338	Valid
	Y_8	0,493	0,338	Valid
	Y_9	0,358	0,338	Valid
	Y_10	0,435	0,338	Valid

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> 0,338$. Artinya bahwa item-item yang di

gunakan untuk mengukur variabel semangat kerja dinyatakan valid atau layak

Uji Reliabilitas

Untuk melakukan penelitian selanjutnya, maka uji reliabilitas terhadap kedua instrument yang harus dilakukan. Uji reliabilitas secara statistik yaitu dengan

menggunakan besarnya *cornbarch's alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $> 0,60$ maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 3
 Hasil uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kompensasi Finansial	0,60	0,827	Reliabel
2	Semangat Kerja	0,60	0,819	Reliabel

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $> 0,60$, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

ploting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

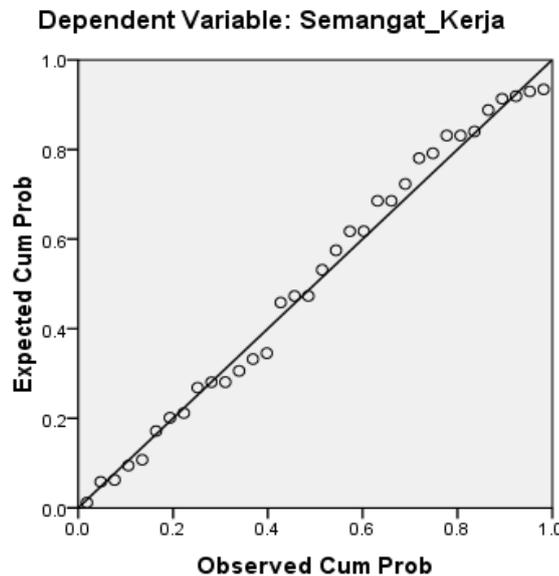
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel kepuasan dan variabel disiplin mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk melihat normal probability plot yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan

Jika data menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/ grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Jika data jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal. Untuk melihat hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1: Uji Normlitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar 1 di atas dapat di lihat bahwa data menyebar di sekitar diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya atau

Uji Regresi Linier Sederhana

Dari hasil penyebaran kuesioner di peroleh bahwa setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terkait kompensasi

grafik histogram, maka dapat di simpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.

finansial dengan semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Dari hasil regresi linier sederhana yang di lakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.849	5.631		2.104	.043
Kompensasi_Finansial	.571	.117	.652	4.861	.000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.849 + 0.571 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat:

- a. Konstanta (a) sebesar 11,849 dapat dimaknai bahwa pada saat kompensasi finansial tidak ada atau nol, maka

semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru tetap diperoleh sebesar 11,849.

- b. Sedangkan hubungan kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,571 yang berarti bahwa setiap

kenaikan kompensasi finansial satu satuan maka akan dapat menaikkan semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 0,571 satuan, begitu juga sebaliknya

setiap penurunan kompensasi finansial satu satuan maka akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 0,571 satuan,

yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung.

Uji Hipotesis (Uji Signifikansi)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel semangat kerja secara individual dan menganggap dependen

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.849	5.631		2.104	.043
Kompensasi_Finansial	.571	.117	.652	4.861	.000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Dari hasil SPSS yang diperoleh kesimpulan bahwa t hitung 4,861 > t tabel 2,036. Juga tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Maka hasil uji hepotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa kuat pengaruh variable kompensasi finansial (X) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

Uji R-square (Koefisien Determinan)

Tabel 6
Hasil Uji R-square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.407	3.89730

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Dari tabel 6 diatas diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinan) sebesar 0,425 hal ini dapat dimaknai bahwa besar pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah 42,50% sedangkan sisanya sebesar 47,50% dipengaruhi oleh

variabel lain diluar variabel kompensasi finansial.

KESIMPULAN

Dari beberapa uraian teori dan hasil jawaban responden terhadap variabel kompensasi finansial dan semangat kerja maka penulis membuat kesimpulan adalah

kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru, dan

kontribusi kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah 42,50%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian.*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Alfabeta, Bandung.
- Masharyono 2015 *Pengaruh Job Characteristics Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PNSDi Lingkungan Disparbud Jabar)* (Universitas Pendidikan Indonesia) Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 No.3
- Lamin, 2019, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan.* Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 10, Nomor 4
- Lamin, 2021 *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru.* Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2
- Lamin, L. (2022). *Analysis of Business Strategy and Entrepreneurial Motivation in Small Businesses in Indonesia.* ADPEBI International Journal of Business and Social Science, 2 (1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i1.105>
- Lamin, L 2022 *Work Life Balance And Burnout For Sales Target Oriented Employees In Pekanbaru City.* ADPEBI International Journal of Business and Social Science Vol.2, No.2, 2022 pp. 120-128 ISSN 2808-0939. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.340>
- Moekijat, 2012, *Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean, M S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. 2012. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta.