

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN  
(Studi pada karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo)**

Renita

Email: [rennita96@gmail.com](mailto:rennita96@gmail.com)

Ridwan Baraba, S. E., M.M.

Dedi Runanto, S. E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan kemampuan karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cebong Albasindo, yaitu 209 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* sebanyak 125 orang. Dengan kriteria yaitu: karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun, dan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**Kata kunci: Kompensasi, Kemampuan Karyawan, dan Semangat Kerja.**

**A. PENDAHULUAN**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Melihat begitu pentingnya peran seorang karyawan dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan, maka hendaknya manajemen sumber daya manusia harus meningkatkan kualitas dan perhatian terhadap karyawannya. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Hal ini dapat diwujudkan apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, karena tanpa adanya semangat karyawan perusahaan tidak dapat mewujudkan impiannya yaitu mencapai tujuan semaksimal mungkin. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal (Hasibuan,2014: 94). Sedangkan menurut Nitisemito, (2015: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga diharapkan pekerjaan akan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Jadi semangat kerja merupakan kesungguhan dan kegigihan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada dirinya dengan baik sehingga tercapainya tujuan secara maksimal.

Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarganya (Hasibuan, 2014: 117).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2014: 118). Menurut Marihot, (2005) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini juga didukung oleh Nitisemito (2015: 149) yang menyatakan "Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan

dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat kerja”.

Selain kompensasi, kemampuan para karyawan juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008: 185) Karyawan memiliki kemampuan yang memadai akan lebih semangat dan giat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target atau waktu yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lain dari Lateiner (2005: 178) yang menyatakan “Kemampuan karyawan untuk bergaul dengan kawan sekerja serta kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi semangat kerja”.

Menurut Thoha (2013: 68) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Sunyoto (2012: 204) kemampuan (abilities) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki dari seseorang karyawan. Sedangkan menurut Robbins (2006:52) Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Pada penelitian ini, tempat penelitian difokuskan pada karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo yang bertempat di Desa Sawangan RT 003 RW 007 Kecamatan Leksono, Kabupaten Wonosobo Jawa Tengah. PT. Cebong Albasindo memiliki karyawan 209 orang. Pemilihan objek penelitian pada PT. Cebong Albasindo karena adanya informasi yang diperoleh dari HRD (Human Resources Development) PT. Cebong Albasindo yaitu Bapak Ami Jumadiyanto Wardoyo terdapat indikasi rendahnya semangat kerja karyawan pada PT. Cebong Albasindo dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, rendahnya semangat kerja pada perusahaan terkait dengan fenomena yang ada yaitu karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, karyawan juga merasa kompensasi yang diberikan masih terlalu kecil dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga banyak karyawan yang menuntut untuk kenaikan gaji.

Selain itu terdapat pula informasi terdapat kendala lainnya yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan pada PT. Cebong Albasindo adalah kemampuan dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya yaitu kurangnya kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo?
2. Apakah kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Cebong Albasindo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2014: 94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Menurut Nitisemito (2015: 160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga diharapkan pekerjaan akan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Tohardi (2008: 428) semangat kerja adalah istilah-istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, kedudukanya lebih tinggi dalam masyarakat, kepuasan dalam pekerjaan misalnya minat kerja, peluang kerja untuk maju dan rasa bangga terhadap profesi.

Menurut Halsey (2004: 148) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

#### **1) Penempatan**

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai

dengan ketrampilan masing-masing. Ketidak tepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal.

#### 2) Kompensasi

Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

#### 3) Kesempatan berprestasi

Semangat kerja akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju, jadi hendaknya perusahaan memberikan kesempatan pada karyawannya berikanlah penghargaan yang sesuai dengan prestasinya, penghargaan itu dapat berupa hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, promosi jabatan.

#### 4) Komunikasi

Didalam mengelola sebuah perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding.

#### 5) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dll.

Sedangkan menurut Tohardi (2008: 431) faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebanggaan pekerja terhadap pekerjaannya dan kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pemimpin
- 3) Perasaan telah diperlakukan dengan baik
- 4) Kemampuan karyawan
- 5) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya

## **b. Kompensasi**

Hasibuan (2014: 118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004: 442) mengatakan kompensasi sebagai berikut: Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa tanwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Mangkunegara, (2001: 84) adalah sebagai berikut:

### 1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

### 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

### 3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

### 4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

### 5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

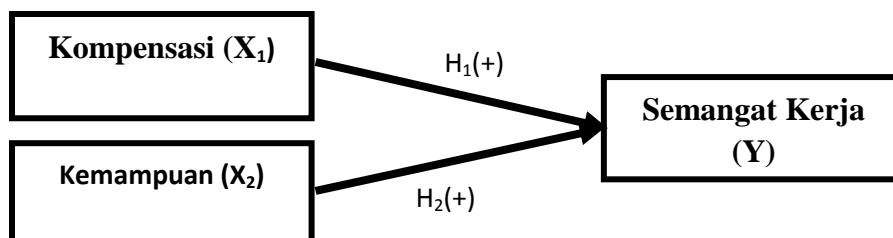
**c. Kemampuan**

Menurut Thoha (2013: 68) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2006: 52) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara, (2011) ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan, yaitu:

- 1) Faktor Internal Yaitu yang menyangkut dengan moril kerja (*employe morale*) dan kemampuan kerja.
- 2) Faktor Eksternal Yaitu yang menyangkut dengan kondisi sosial kerja (*social condition*).

**2. Kerangka Pikir**



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan:



: Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Hasibuan (2003: 118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Nitisemito (1988: 149) menyatakan masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan lebih efisien. Hasil analisis senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2015), serta Danti dkk (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

*H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.*

##### 2. Pengaruh Kemampuan Karyawan terhadap Semangat Kerja

Robbins (2006: 52) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Lateiner (2005: 178) kemampuan karyawan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi semangat kerja. Hasil analisis senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyono dkk (2016), serta Yolanda (2017) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.



*H<sub>2</sub> : Kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.*

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Semangat Kerja (Y)**

Nitisemito (2015: 160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga diharapkan pekerjaan akan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Adapun menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013: 80) menyebutkan faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

- 1) Absensi
- 2) Kerjasama
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kedisiplinan

#### **b. Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Simamora (2004: 442) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut: Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa tanwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Indikator untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004: 445) adalah sebagai berikut.

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas kantor

#### **c. Kemampuan (X<sub>2</sub>)**

Winardi (2009) menjelaskan bahwa kemampuan dilain pihak berhubungan dengan kompetensi seseorang. Menurut Winardi (2009) dimensi kemampuan adalah sebagai berikut:

- 1) Ketrampilan (*Skill*)
- 2) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 3) Pengalaman Kerja (*work Experience*)

## 2. Pengujian Instrumen

### a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas instrumen, menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), kemampuan karyawan ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai pearson correlation lebih dari 0,3 dan semua bernilai positif, sehingga ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan adalah valid. Artinya semua pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas instrumen, menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), kemampuan karyawan ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dan semua indikator pernyataan masing-masing variabel tersebut sehingga, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data semuanya reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui variabel bebas, yaitu kompensasi dan kemampuan karyawan terhadap variabel terikat semangat kerja maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS*.

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>(Sig.)</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi ( $X_1$ )	0.616	0.000	<b>Positif dan signifikan</b>
Kemampuan Karyawan ( $X_2$ )	0.150	0.034	<b>Positif dan signifikan</b>

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,616X_1 + 0,150X_2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut::

- a)  $b = 0,616$ , diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,616. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja, dan apabila kompensasi diberikan sesuai dengan keadilan maka semangat kerja karyawan semakin meningkat.
- b)  $b = 0,150$ , diketahui bahwa variabel kemampuan karyawan mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,150. Artinya variabel kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja, dan apabila kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya meningkat maka semangat kerja karyawan semakin meningkat.

**b. Hasil Uji Signifikansi**

Uji signifikansi dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), dan kemampuan karyawan ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai  $p$ -value  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), Berdasarkan tabel 7, dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo.
- 2) Pengujian pengaruh kemampuan karyawan terhadap semangat kerja menghasilkan  $0,034 < 0,05$ , maka diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kemampuan karyawan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo.

## 2. Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian regresi dan uji signifikansi variable independen terhadap variable dependen diperoleh hasil bahwa setiap variable yaitu kompensasi dan kemampuan karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable semangat kerja.

- a.  $H_1$ : kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,616 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kompensasi yang dirasakan oleh para karyawan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa PT. Cebong Albasindo memberikan gaji, insentif tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya untuk para karyawannya sudah baik, selain itu PT. Cebong Albasindo juga memberikan fasilitas transportasi antar jemput untuk para karyawannya dan loker untuk menyimpan barang karyawannya. Karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memberikan haknya secara adil. Hal tersebut mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan terpenuhinya harapan dan kebutuhan mereka.

Hasil analisis senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto

(2015), serta Danti dkk (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

b.  $H_2$ : kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan karyawan ( $X_2$ ) adalah 0,150 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,034 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dalam mencapai target dan tujuan perusahaan, PT. Cebong Albasindo memberikan arahan dan pelatihan kepada para karyawannya sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, karyawan lebih kreatif, dan inovatif. Selain itu latar belakang pendidikan karyawan sudah sesuai dengan dengan bidang kerjanya sehingga karyawan dapat dengan mudah menguasai pekerjaan dengan baik dan karyawan PT, Cebong Albasindo dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan dimilikinya kemampuan karyawan yang memadai.

Hasil analisis senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyono dkk (2016), serta Yolanda (2017) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **G. KESIMPULAN**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi. A.N. 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*. Vol.11.No.2
- Danti, P Fajarrin. Soed Hakam. dan Djudi Mukdam. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Sejahtera. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.9.No.2.
- Darmawan, Didit. 2013. *Teori Motivasi*. Metromedia Education. Surabaya.
- Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Halsey, D, George. 2004. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Yogyakarta. Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo.2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Lateiner, 2005. *Teknik Memimpin Pegawai dan pekerja. Terjemahan. Imam Soedjono*. Jakarta :AksaraBaru.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Marihot, Tua, E.H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Ketujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gavamedia.

- Sulistiyono, Eko. Patricia Dahlia, P. Leonardo Budi, H.. 2016. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT. Media Grafika Semarang. *Journal Of Management*. Vol.2.No.2.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Toha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Tohardi, Ahmad. 2008. *PemahamanPraktisManajemenSumberDayaManusia*. Mandarmaju, Bandung.
- Winardi, J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Wuradji. *Perilaku Organisasi Landasan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UNY Press.
- Yolanda, Yosi. 2015. Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan dan Kemampuan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. *Journal Of Management Fakultas Ekonomi*. Vol.4.No.1