

**PENGARUH PEMERIAN KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA BUMI KARYA TAMA INSURANCE
CABANG MEDAN**

Oleh:

Dr. Bambang Widjanarko. SE.,MM
Dosen STIM Sukma Medan

A B S T R A K

Kompensasi yang kurang layak yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan serta Komunikasi yang kurang baik yang terjalin antar pimpinan dengan bawahan akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun. Masalah tersebut dirumuskan apakah Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh serempak (*simultant*) terhadap Semangat kerja Karyawan dan variabel manakah yang dominan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Medan. Pengumpulan data ini melalui penyebaran angket sebanyak 72 karyawan (*responden*). Kemudian diolah dengan menggunakan program spss (*statistical program service solution*) versi 18.00, dari perhitungan diatas didapat menggunakan program spss, didapat nilai F hitung 3,940 > F tabel 2,74 dengan tingkat signifikan 0,00 karena F hitung > F tabel 2,74 oleh karena jauh lebih kecil dari 0,05 maka probabilitasnya Tolak Ho (Terima Hi). Disimpulkan bahwa Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh serempak (*simultant*) terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Medan. Untuk nilai t hitung 1,936 > t tabel 1,667 dan nilai probabilitasnya 0,002 < 0,05 maka Tolak Ho (Terima Hi). Disimpulkan bahwa Kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Untuk nilai t hitung 1,174 < t tabel 1,667 dan nilai probabilitasnya 0,244 < 0,05 maka Terima Ho (Tolak Hi). Disimpulkan bahwa Komunikasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dari angka *standardized coefficient* beta bahwa Kompensasi sebesar 0,238 sedangkan Komunikasi sebesar 0,144. Maka nilai terbesar adalah Kompensasi. Disimpulkan bahwa Kompensasi dominan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. FIF Cabang Medan.

Kata kunci : Kompensasi, Komunikasi dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan pada umumnya bersemangat bekerja apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan social dapat terpenuhi secara cepat dan tepat. kebutuhan tersebut memiliki latar

belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda beda pada setiap individu tersebut masing-masing memandang kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri.

Mengingat begitu besarnya peranan karyawan didalam kegiatan perusahaan maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sejauh mana tingkat upah atau gaji yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja setiap karyawannya tersebut. Apabila dalam pemberian gaji ada keterlambatan maka kinerja karyawan akan menjadi tidak efektif dan efisien yang bisa mengakibatkan tersendatnya operasi produksi di perusahaan tersebut. Disamping pemberian upah atau gaji, perusahaan juga harus memberikan pelatihan terhadap karyawannya, agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih kreatif lagi dan bisa memberikan inovasi produk yang akan diproduksi perusahaan. Jadi apabila seorang atasan tidak melakukan pelatihan terhadap karyawan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berinovasi produk-produknya. salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan bersemangat adalah melalui pemberian kompensasi. karena dengan kompensasi yang wajar dan adil, maka karyawan merasa benar-benar mendapatkan perhatian dan penghargaan atas pekerjaannya. sehingga para karyawan dapat bekerja dengan giat dan semangat.

Sedangkan komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Tanpa ada komunikasi tidak mungkin suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Komunikasi yang tidak baik pun akan ada dampaknya di dalam organisasi. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang kurang lancar akan ditandai dengan motivasi karyawan yang menurun. Seperti yang terjadi pada PT. BAF saat ini kompensasi yang kurang layak yang

diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja mereka dan komunikasi yang kurang baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan akan menyebabkan semangat kerja karyawan perusahaan menurun.

Semangat kerja merupakan hal yang kita lakukan secara giat dengan jalan memperkecil kekeliruan. Dalam menilai kondisi internal suatu organisasi, dalam keadaan apabila terdapat semangat kerja karyawan yang rata-ratanya tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, Untuk memahami seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang pelaksanaan di perusahaan dengan judul *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BAF Cabang Medan.*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dilakukan penulis maka dibuatlah identifikasi masalah sebagai berikut

- 1) Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang baik, tingkat kemampuan serta keterampilan dari para karyawan belum sesuai dengan harapan sehingga semangat kerja menurun.
- 2) Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang layak sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.
- 3) Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang kurang

baik dan lancar ditandai dengan motivasi karyawan yang menurun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

1. *Apakah kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara serempak (simultant) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BAF Cabang Medan.*
2. *Variabel manakah dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan.*

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. *Kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap semangat kerja karyawan PT. BAF Cabang Medan.*
2. *Variabel kompensasi dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan.*

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (**Mutiara S. Panggabean**).

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik

dalam organisasi. dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan antara lain

- 1) Menghargai Prestasi Kerja
- 2) Menjamin Keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu
- 5) Pengendalian Biaya
- 6) Memenuhi Peraturan-Peraturan

Kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam 2 kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. kompensasi finansial yang bersifat langsung dapat berupa

- 1) Gaji.
- 2) Upah.
- 3) Insentif.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kompensasi

- 1) Dana Organisasi atau Perusahaan
- 2) Serikat Karyawan
- 3) Biaya Hidup
- 4) Pemerintah

2. Sistem Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi (**Hasibuan, 2003:140**) yaitu

- 1) Sistem Waktu
- 2) Sistem Hasil (*Output*)
- 3) Sistem Borongan

B. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi. misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling

pengertian, kerja sama dan kepuasan kerja. (Robbins dalam Erlangga 2002:57).

1. Proses Komunikasi

Proses komunikasi yang ideal memiliki beberapa ciri, yaitu

- 1) Bisa menghasilkan efektifitas yang lebih besar.
- 2) Dapat menempatkan orang-orang pada posisi yang seharusnya (*the right man on the right place*).
- 3) Mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi dan komitmen setiap organisasi.

2. Hambatan-Hambatan Komunikasi

Proses komunikasi sering kali dijumpai beberapa macam hambatan, hambatan tersebut diantaranya

- 1) *Filtering*.
- 2) *Selective perception*.
- 3) Perbedaan bahasa
- 4) Keadaan emosi pengirim dan penerima. (Diana dan Tjiptono, 2002:218).

Model komunikasi untuk meningkatkan mutu dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan antara lain

- 1) Penjelasan singkat tingkat manajemen. suatu informasi yang dikemas secara singkat dan sistimatis yang ditujukan untuk konsumsi tingkat manajemen.
- 2) Pertemuan pertukaran informasi, pertemuan yang menjadi wahana pertukaran informasi sehingga memperkaya informasi.
- 3) Informasi yang terdokumentasi salah satu media komunikasi yang lebih monumental berupa informasi yang terdokumentasi seperti buku-buku standar, buku ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Alex S.Nitisemito, 2002:108).

Ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut

- 1) Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan.
- 2) Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Mutiara S. Panggabean, 2004:21).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu antara lain

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- 4) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Pemberian insentif yang terarah
- 6) Fasilitas yang menyenangkan

B. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefenisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri

lalu simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi dan tunjangan-tunjangan lainnya.

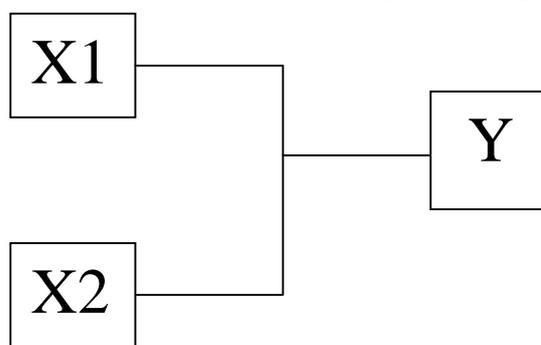
Komunikasi diartikan sebagai sesuatu yang harus diperlukan oleh karyawan di organisasi, karena tanpa komunikasi pasti akan membuat karyawan

tidak mengetahui apa yang harus dikerjakannya.

Sedangkan Semangat kerja diartikan sebagai dorongan kerja yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh lingkungan. seseorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas ,maka dibuat model penelitan sebagai berikut

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Dimana X1 : Kompensasi (*independent variable*)
 X2 : Komunikasi (*independent variable*)
 Y : Semangat kerja (*dependent variable*)

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. *Descriptive Research*, yaitu studi yang menganalisis hubungan korelasi (*correlation*) antara variabel (menguji hubungan)
2. *Explanative Research*, yaitu studi yang menganalisis pengaruh dan kausalitas antar variabel satu dengan variabel lainnya.

B. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini pada PT. BAF Cabang Medan, di jalan Kapt.Muslim No.60 DES Medan.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

C. Defenisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang terkandung dalam hipotesis. Maka perlu didefinisikan untuk memudahkan pembuatan kuisisioner penelitian sebagai berikut

1. Kompensasi (X_1) merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (**Panggabean, 2002:75**).
2. Komunikasi (X_2) merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi dan kegiatan sehari-hari (**Robbin dalam Erlangga 2002:57**).

3. Semangat kerja (Y) merupakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Siagian, 2003:57).

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai diantaranya

1. Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)
2. Nilai 4 : bobot 4 (setuju)
3. Nilai 3 : bobot 3 (kurang setuju)
4. Nilai 2 : bobot 2 (tidak setuju)
5. Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidak setuju)

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2003:57).

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang yang terdiri dari beberapa Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Sampel

Sampel sekedar ancer-ancer, apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari pada 100 maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 1997:109)

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 72 orang.

E. Instrument Penelitian

Sebelum dilakukan analisis dan evaluasi, lebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai $>0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Kriteria dalam validitas kuisisioner adalah sebagai berikut

jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan valid

jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2006:110).

Kriteria dalam validitas suatu kuisisioner adalah sebagai berikut

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan reliabel

Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tidak reliabel

Jenis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu

1. Data Primer, data yang diperoleh secara langsung dengan cara melakukan Pengamatan (*observation*) dengan memberikan daftar pertanyaan

(*questioner*) dan melakukan wawancara.

2. Data Sekunder, data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal, majalah dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan ini penulis melakukan data melalui

- 1). Observasi.
- 2). Wawancara.
- 3). Angket/questioner.
- 4). Study pustaka.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh, penulis menggunakan metode analisis, yaitu

- 1). Analisis deskriptif.
- 2). Metode kuantitatif.

Adapun teknik analisis yang digunakan adalah

Model Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan adalah regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) sehingga dapat diketahui pengaruh faktor-faktor tersebut dalam membentuk semangat kerja PT. BAF Cabang Medan. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 18.00 for windows*. Model perumaaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 +$$

Dimana :

Y = Variabel semangat kerja (*dependent variable*)

a = Nilai Intersip (*Kostanta*)

b = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi (*independent variable*)

X2 = Komunikasi (*independent variable*)

= Kesalahan penduga (*Standar error*)

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis dan evaluasi selanjutnya masih perlu dilakukan uji model dengan uji asumsi klasik untuk mengetahui kelayakannya yaitu dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (**Ghozali,2005:85**).

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari

residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Pengujian Hipotesis

1). Uji Pengaruh Serempak (*Simultant*)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (serempak) variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% pada level of test 5%.

Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan komunikasi (*variable independent*) terhadap semangat kerja karyawan (*variable dependent*)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan komunikasi (*variable independent*) terhadap semangat kerja karyawan (*variable dependent*)

Kriteria Pengambilan keputusan :

H_0 diterima (Tolak H_i) apabila jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > = 5\%$

H_0 ditolak (Terima H_i) apabila jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < = 5\%$

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

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

Dimana :

F = Tingkat signifikan.

K = Jumlah variabel independent.

N = Jumlah sample.

R^2 = Koefisien determinasi

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% pada level of test 5%. Adapun uji-t menggunakan langkah langkah sebagai berikut :

a). Uji Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat terpengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima (H_i ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > = 5\%$

H_0 ditolak (H_i diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < = 5\%$

Nilai t hitung dapat dicari dengan rumus :

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

Dimana :

t = Nilai t hitung.

r = Nilai Koefisien.

n = Jumlah Sampel.

b). Uji Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika t hitung $< t$ tabel pada $\text{Sig } t > = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika t hitung $> t$ tabel pada $\text{Sig } t < = 5\%$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Bussan AutoFinance (BAF) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperolehnya, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen.

Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT Astra International, Tbk ini, tahun demi tahun lebih memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya, sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima tahun 2004 mendapatkan tanggapan yang positif dari para investor.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menawarkan solusi keuangan terbaik bagi para pelanggan secara individual.

Misi

1. Beroperasi secara lugas dengan tetap mengindahkan aspek kehati-hatian.
2. Berkontribusi dalam meningkatkan distribusi sepeda motor produk

Astra.

3. Memenuhi harapan para pelanggan, karyawan, pemegang saham, kreditur dan pemerintah.
4. Menawarkan produk yang terjangkau bagi pelanggan.
5. Memanfaatkan infrastruktur untuk kredit mikro, pinjaman tanpa jaminan dan bisnis penggadaian.

B. Pembahasan

1. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu Karyawan PT. BAF cabang medan sebanyak 72 karyawan. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 28 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X1 (Kompensasi), Variabel X2 (Komunikasi) dan Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan) dan disediakan 5 (lima) alternative jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

1) Jawaban Tentang Kompensasi (X1)

Tabel 4.1 Penghargaan yang anda terima saat ini dengan pekerjaan yang anda berikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	13.9	13.9	13.9
3	29	40.3	40.3	54.2
4	32	44.4	44.4	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Suatu Penghargaan yang anda terima akan menjadi motivasi anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	13.9	13.9	13.9
3	30	41.7	41.7	55.6
4	32	44.4	44.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.3 Penghargaan diberikan kepada karyawan berprestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.3	8.3	8.3
3	21	29.2	29.2	37.5
4	41	56.9	56.9	94.4
5	4	5.6	5.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.4 Bonus tahunan yang diberikan sesuai dengan harapan anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	15.3	15.3	15.3
3	28	38.9	38.9	54.2
4	31	43.1	43.1	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.5 Bonus tahunan yang anda terima untuk dapat bekerja lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16.7	16.7	16.7
	3	28	38.9	38.9	55.6
	4	31	43.1	43.1	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.6 Perlu adanya tambahan Bonus Tahunan agar Karyawan lebih gembira menyambut tahun yang akan datang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	19.4	19.4	19.4
	3	27	37.5	37.5	56.9
	4	30	41.7	41.7	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.7 Besarnya THR yang anda terima sesuai dengan harapan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16.7	16.7	16.7
	3	25	34.7	34.7	51.4
	4	33	45.8	45.8	97.2
	5	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.8 Besarnya THR yang anda terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang sesuai pula dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.9	6.9	6.9
	3	23	31.9	31.9	38.9
	4	41	56.9	56.9	95.8
	5	3	4.2	4.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.9 Tunjangan kesehatan yang anda terima memenuhi harapan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.3	8.3	8.3
	3	32	44.4	44.4	52.8
	4	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.10 Tunjangan kesehatan yang anda terima sepadan dengan tenaga yang anda sumbangkan kepada perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.3	8.3	8.3
	3	30	41.7	41.7	50.0
	4	35	48.6	48.6	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

2) Jawaban Tentang Komunikasi (X2)**Tabel 4.11 Pimpinan anda memiliki kemampuan berbicara dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	13.9	13.9	13.9
	3	24	33.3	33.3	47.2
	4	37	51.4	51.4	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.12 Anda selalu berusaha untuk berinteraktif dengan pimpinan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	13.9	13.9	13.9
	3	27	37.5	37.5	51.4
	4	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.13 Pimpinan anda sering memberikan informasi mengenai system kerja kepada anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	6	8.3	8.3	9.7
3	25	34.7	34.7	44.4
4	35	48.6	48.6	93.1
5	5	6.9	6.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.14 Pimpinan anda sering berinteraktif dengan anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	12.5	12.5	12.5
3	28	38.9	38.9	51.4
4	33	45.8	45.8	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.15 Pimpinan anda sering mengajari bagaimana cara berinteraktif dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	19.4	19.4	19.4
3	30	41.7	41.7	61.1
4	27	37.5	37.5	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.16 Setiap karyawan mempunyai kemampuan berbicara dengan pimpinannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	12	16.7	16.7	18.1
3	29	40.3	40.3	58.3
4	30	41.7	41.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.17 Anda sering berbicara tentang keluhan pekerjaan dengan pimpinan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	15.3	15.3	15.3
	3	27	37.5	37.5	52.8
	4	32	44.4	44.4	97.2
	5	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.18 Kemampuan berbicara antar sesama karyawan berjalan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.7	9.7	9.7
	3	20	27.8	27.8	37.5
	4	43	59.7	59.7	97.2
	5	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.19 Interaktif yang baik adalah memberikan saran terhadap sesama karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.3	8.3	8.3
	3	30	41.7	41.7	50.0
	4	36	50.0	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.20 Pimpinan sering berbicara dengan anda ketika jam istirahat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.9	6.9	6.9
	3	27	37.5	37.5	44.4
	4	38	52.8	52.8	97.2
	5	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

3) Jawaban Tentang Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.21 Ketekunan yang anda berikan sebagai tanda perduli anda pada perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	12.5	12.5	12.5
3	28	38.9	38.9	51.4
4	35	48.6	48.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.22 Ketekunan anda mencerminkan keseriusan untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.9	6.9	6.9
3	24	33.3	33.3	40.3
4	37	51.4	51.4	91.7
5	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.23 Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan semangat anda untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	12.5	12.5	12.5
3	27	37.5	37.5	50.0
4	33	45.8	45.8	95.8
5	3	4.2	4.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.24 Karyawan yang baik adalah karyawan yang berusaha untuk tidak absent dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	16.7	16.7	16.7
3	26	36.1	36.1	52.8
4	34	47.2	47.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.25 Kesalahan dalam pekerjaan terjadi karena kelalaian anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	14	19.4	19.4	20.8
3	28	38.9	38.9	59.7
4	28	38.9	38.9	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.26 Kegelisahan dalam bekerja membuat kinerja anda menurun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	16.7	16.7	16.7
3	27	37.5	37.5	54.2
4	32	44.4	44.4	98.6
5	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.27 Lingkungan kerja anda nyaman bagi anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	8	11.1	11.1	12.5
3	22	30.6	30.6	43.1
4	39	54.2	54.2	97.2
5	2	2.8	2.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.28 Anda memberikan beberapa tuntutan pada perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	12.5	12.5	12.5
3	28	38.9	38.9	51.4
4	35	48.6	48.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

2. Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisisioner.

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir

daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai $>0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.46	95.970	.523	.	.879
VAR00002	91.49	96.958	.471	.	.881
VAR00003	91.19	96.441	.494	.	.880
VAR00004	91.46	96.477	.459	.	.881
VAR00005	91.50	97.352	.405	.	.882
VAR00006	91.54	97.012	.413	.	.882
VAR00007	91.44	97.264	.392	.	.882
VAR00008	91.21	96.646	.509	.	.880
VAR00009	91.40	98.272	.419	.	.882
VAR00010	91.36	98.741	.363	.	.883
VAR00011	91.39	96.523	.473	.	.881
VAR00012	91.44	96.250	.516	.	.880
VAR00013	91.28	96.908	.407	.	.882
VAR00014	91.40	96.920	.447	.	.881
VAR00015	91.58	95.852	.502	.	.880
VAR00016	91.57	96.446	.458	.	.881
VAR00017	91.44	95.912	.495	.	.880
VAR00018	91.24	97.760	.408	.	.882
VAR00019	91.38	99.787	.295	.	.884
VAR00020	91.28	96.936	.500	.	.880
VAR00021	91.43	97.347	.447	.	.881
VAR00022	91.18	97.925	.376	.	.883
VAR00023	91.38	95.026	.563	.	.878
VAR00024	91.49	97.493	.405	.	.882
VAR00025	91.60	96.835	.405	.	.882
VAR00026	91.49	97.605	.386	.	.883
VAR00027	91.33	97.239	.396	.	.882
VAR00028	91.43	99.291	.303	.	.884

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

Uji Reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji Reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu

Tabel 4.30 Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.885	28

3. Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis dan evaluasi selanjutnya masih perlu dilakukan uji model dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi,

bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

statistik non-parametrik kolmogrof smirnov (k-s)

Pengambilan keputusan

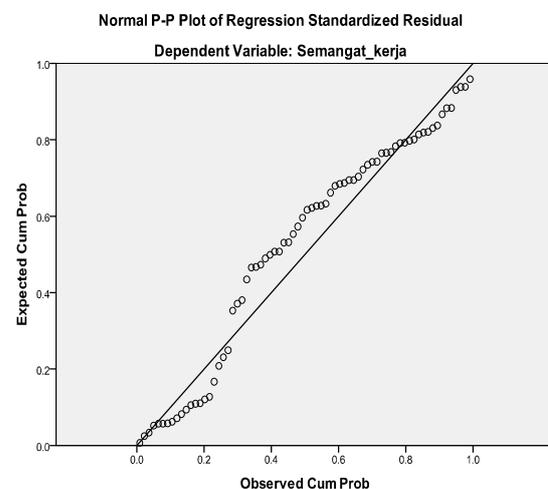
Signifikan k-s > ----- Terima Ho :

Residual Normal

Signifikan k-s < ----- Terima Ha :

Residual Tidak Normal

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Arti setiap variabel menjadi variabel tidak bebas dan regres terhadap variable lainnya. Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama

dengan nilai VIF tinggi (karena VIF/tolerance).

VIF > 5 - - - - - ada multikolinieritas
 VIF < 5 - - - - - tidak ada multikolinieritas

Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

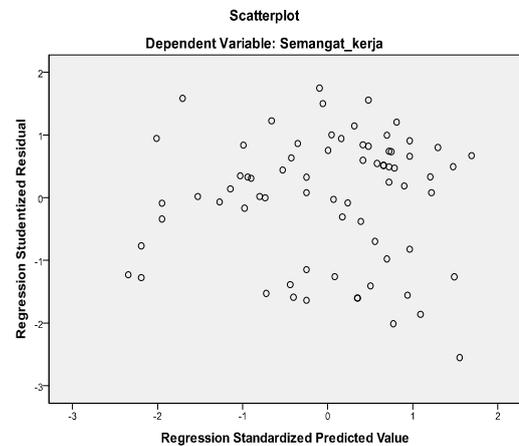
Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.864	1.158
Komunikasi	.864	1.158

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).



S

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasita

4) Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis

dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.32 Hasil Nilai Mean, Std. Deviasi dan Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Semangat_kerja	27.01	4.271	72
Kompensasi	34.13	4.841	72
Komunikasi	34.86	5.039	72

Tabel 4.33 Hasil Korelasi Kompensasi, Komunikasi dan Semangat Kerja

		Kompensasi	Komunikasi	Semangat kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.232	.369**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013
	N	72	72	72
Komunikasi	Pearson Correlation	.232	1	.291*
	Sig. (2-tailed)	.001		.050
	N	72	72	72
Semangat kerja	Pearson Correlation	.369**	.291*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.050	
	N	72	72	72

Tabel 4.34 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.102	.760	4.104

5) Pengujian Hipotesis

1) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (serempak) variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% pada level of test 5%. Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan komunikasi (*variable independent*) terhadap

semangat kerja karyawan (*variable dependent*)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan komunikasi (*variable independent*) terhadap semangat kerja karyawan (*variable dependent*)

Kriteria Pengambilan keputusan :

H_0 diterima (Tolak H_1) apabila jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > = 5\%$

H_0 ditolak (Terima H_1) apabila jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < = 5\%$

Tabel 4.35 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.735	2	66.368	3.940	.000 ^a
	Residual	1162.251	69	16.844		
	Total	1294.986	71			

2) Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Tabel 4.36 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.603	4.140		3.769	.000
Kompensasi	.210	.108	.238	1.936	.002
Komunikasi	.122	.104	.144	1.174	.244

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y=15,603 + 0,210X_1 + 0,122X_2$. Konstanta sebesar 15,603 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 15,603.

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas Kompensasi nilai t_{hitung} 1,936 > t_{tabel} 1,667 dengan signifikan 0,002 < 0,05 maka kriterianya adalah H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2) Uji Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian diatas dan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai Korelasi Kompensasi sebesar $0,369 > 0,291$ nilai Komunikasi yang artinya lebih besar dan menyatakan sangat handal atau erat hubungan antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.
2. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan adalah sebesar 76% berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,076 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini disimpulkan bahwa Kompensasi dan Komunikasi adalah cara yang baik dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.
3. Sesuai hasil analisis Anova bahwa F hitung sebesar $3,940 > 2,74$ F tabel dan probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Komunikasi secara serempak (*simultant*) dan signifikan berpengaruh terhadap Semangat Kerja. dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi dan komunikasi yang baik sama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

- a) Secara parsial kompensasi nilai t hitung $1,936 > t$ tabel 1,667 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

- b) Secara parsial komunikasi nilai t hitung $1,174 < t$ tabel 1,667 dengan signifikan $0,244 > 0,05$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Dilihat dari angka standardizied coefficient beta terbesar nilai kompensasi sebesar 0,238 sedangkan komunikasi sebesar 0,144 maka nilai kompensasi lebih besar dari nilai komunikasi, dan dapat dinyatakan bahwa kompensasi dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan, maka penulis memberi saran sebagai berikut

1. Bahwa pimpinan PT. BAF Cabang Medan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, dengan kompensasi yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan komunikasi yang terjalin dengan baik antar pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan suatu kepedulian dan saling membantu demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.
2. Perusahaan membuat suatu aturan untuk karyawannya agar sering berkomunikasi tentang pekerjaan satu sama lain. Agar timbul rasa peduli sesama teman kerja dan memberikan

solusi atau saran demi kelancaran pekerjaan tersebut.

3. Bagi para peneliti lainnya agar terus melakukan penelitian tentang bagaimana meningkatkan semangat kerja selain kompensasi dan komunikasi demi terciptanya karya ilmiah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2002) **Manajemen Personalia** (Edisi Revisi) Penerbit Ghalia Indonesia
- Diana, A. dan Tjiptono, F. (2002). **Total Quality Management**. Edisi Revisi, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kelima, Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Handoko, T. Hani, 2010. **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke Dua, Yogyakarta : BPFE YOGYAKARTA
- Kuncoro, M. (2005), **Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana meneliti dan menulis Tesis**. Erlangga, Jakarta
- Mutiara S. Panggabean. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Ciawi – Bogor Selatan
- Moekijat. (2002). **Fungsi-fungsi Manajemen**. Mandar maju. ISBN. Bandung
- Nawawi, H Hadari, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke Empat, Yogyakarta : Gama Press
- Robbins P.S. (2002). **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Rio Fauzi. (2007). **Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Adira Finance**. Fakultas Ekonomi UMSU. Medan
- Siagian Sondang P. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kelima, Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono, 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : Penerbit CV Alfabeta