

Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga

Adie Kurbani¹, Muhammad Kurniawan², Joni Iswan³, Desta Septa Liana⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, adie78kurbani@univpgri-palembang.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, iwanusman220516@Gmail.com

³Fakultas Saint dan Teknologi Universitas PGRI Palembang, joni.iswan@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, destaseptaliana1999@Gmail.com

ABSTRAK

Teknik yang digunakan adalah teknik penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Kepala Desa Sukabumi Kecamatan Buay bahuga dengan jumlah pegawai sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala pengukuran instrumen menggunakan skala Likert. Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara parsial kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Kepala Desa Sukabumi Desa, Kecamatan Buay Bahuga.

Kata Kunci : Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, semangat kerja

ABSTRACT

The technique used is a quantitative research technique. The population in this study is the Office of the Head of Sukabumi Village, Buay bahuga district with a total of 55 employees. The data collection technique used a questionnaire with the instrument measurement scale using a Likert scale. The results of the hypothesis test concluded that direct and indirect compensation had a significant effect on employee morale, partially direct compensation had a significant effect on employee morale, partially indirect compensation had a significant effect on employee morale at the Sukabumi Village Head Office, Buay District. Bahuga.

Keywords : direct compensation, indirect compensation, spirit at work

A. PENDAHULUAN

Kantor dalam bahasa Belanda artinya ruangan tempat bekerja, namun jika dalam bahasa Inggris berasal dari kata *office* yang artinya tempat untuk memberikan pelayanan, ruang untuk bekerja ataupun posisi. Sedangkan arti kantor secara tetap berarti tempat kerja, ruang kerja, Kantor, agensi, perusahaan, atau tempat kegiatan pengumpulan, perekaman, pemrosesan, penyimpanan, dan distribusi data berlangsung.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap kegiatan administrasi agar dapat berjalan dengan baik. Dalam penyelenggaraan tata kelola kantor tentu tak lepas dari sumber daya manusia yang berkompeten. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas instansi akan sulit mengoperasikan kegiatan dengan seharusnya, walaupun sumber daya yang lain juga dialokasikan, tetapi sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin. Pada instansi, sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Nitisemito (2018:149) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Bentuk balas jasa yang diharapkan karyawan biasanya



dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya kompensasi finansial yang berupa gaji, upah, upah insentif, dan komisi, ataupun kompensasi non finansial yang berupa kesejahteraan karyawan. Dalam suatu instansi kompensasi juga dapat memicu timbulnya semangat kerja. Dimana menurut Nitisemito (2018:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga. Dengan jumlah total pegawai 55 orang dimana dipimpin oleh kepala kampung beserta staf jajarannya dibawahnya. Seluruh pegawai pada kantor Kepala kampung tersebut berstatus pegawai swasta yang dimana pendapatan pegawai tersebut berdasarkan peraturan daerah. Sehubungan dengan hal tersebut Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga memberikan kompensasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada seluruh pegawai untuk pemberian balas jasa atas pencapaian hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan tujuan kantor.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penelititerdapat beberapa fenomena permasalahan yang pertama terkait pemberian kompensasi kepada pegawai, bahwa masih ada beberapa pegawai yang mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang cukup atas apa yang telah mereka korbakan untuk instansi. Yang kedua melihat adanya fenomena rendahnya tingkat semangat kerja pegawai dilihat dari tingkat absensi pegawai dan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tidak tepat waktu.

B. KAJIAN TEORI

Kasmir (2019:233) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh instansi terhadap karyawannya, baik berupa finansial maupun non finansial.

Kompensasi langsung Nawawi (2018:316) menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas prestasinya untuk sebuah kepentingan perusahaan. Kompensasi langsung yang diterima bisa berupa gaji, upah, termasuk insentif.

Hasibuan (2013:118) menyatakan jenis-jenis kompensasi langsung sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan imbalan yang diberikan secara teratur untuk pegawai tetap juga mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja, gaji akan tetap dibayarkan
- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada buruh harian berdasarkan kesepakatan yang disepakati.
- c. Upah Insentif adalah alat yang untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Upah insentif yaitu tambahan imbalan yang diberikan pada pegawai khusus yang prestasinya di atas prestasi standar.

Notoatmodjo (2012:156) mengemukakan maksud dari pemberian kompensasi langsung adalah :

- a. Penghargaan atas prestasi karyawan
Adalah sebuah penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sesuai prestasi yang telah di dapatkan.
- b. Menjalin keadilan karyawan
Apabila pemberian kompensasi sesuai prestasi kerja karyawan maka timbul sebuah keadilan antar karyawan.

- c. Mempertahankan atau mengurangi karyawan
Kompensasi yang diberikan akan membuat karyawan lebih giat untuk bekerja.
- d. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Sistem pemberian kompensasi yang baik dan menarik akan membuat perusahaan lebih banyak kesempatan dalam memilih calon karyawan yang potensial / terbaik.
- e. Pengendalian biaya
Penghargaan yang baik dan sesuai akan mengurangi frekuensi perekrutan.
- f. Memenuhi peraturan
Sebagaimana peraturan pemerintah mengharuskan perusahaan memiliki sistem manajemen penghargaan yang baik.

Nawawi (2018:316) menyatakan tujuan pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan artinya adalah pemberian balas jasa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasibuan (2013:118) menyatakan kompensasi tidak langsung adalah:

1. Kesejahteraan karyawan berupa tunjangan hari raya, pakaian dinas, asuransi kesehatan, dan fasilitas kantor.
 - a. Tunjangan hari raya
Penghasilan insidental yang dibayar oleh manajemen kepada karyawan sebelum cuti keagamaan di Indonesia.
 - b. Pakaian dinas
Pakaian kebanggaan atau pakaian seragam yang dipakai guna menunjukkan identitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilengkapi dengan atributnya.
 - c. Asuransi kesehatan
Jasa asuransi yang secara khusus dapat menjamin biaya kesehatan para pegawai kantor apabila ada yang mengalami sakit ataupun kecelakaan.
 - d. Fasilitas kantor
Segala sesuatu yang sudah disediakan kantor guna menunjang dalam keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasibuan (2013:120) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi tidak langsung adalah:

- a. Ikatan kerjasama
Imbalan membentuk kemitraan formal antara pimpinan dan karyawan. Karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik tetapi pimpinan harus membayarkan pesangon sesuai kesepakatan perusahaan.
- b. Kepuasan kerja
Dengan pemberian balas jasa kepada karyawan, maka dapat memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja berdasarkan jabatannya.
- c. Pengadaan efektif
Semakin tinggi imbalannya semakin mudah menarik orang ke organisasi perusahaan.
- d. Motivasi
Kompensasi dari perusahaan bisa memicu motivasi kerja karyawan untuk semakin baik dalam melakukan pekerjaan.
- e. Stabilitas karyawan



Stabilitas karyawan dijamin dengan kompensasi dan persaingan eksternal berdasarkan prinsip-prinsip ketidakberpihakan dan manfaat karena relatif bervariasi.

- f. Disiplin
Pemberian kompensasi yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh serikat buruh
Gaji bagus, menghindari pengaruh serikat pekerja karyawan fokus pada pekerjaan mereka.
- h. Pengaruh pemerintah
Investasi pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi sejalan sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (karena pembatasan upah minimum).

Nitisemito (2018:160) mengemukakan bahwa semangat kerja berarti mengerjakan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dapat mengharapkan pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik.

C. METODE PENELITIAN

Metode ilmiah digunakan untuk memperoleh data guna tujuan atau penggunaan tertentu, dan dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi secara kuantitatif pengaruh antara variabel dan pengaruh variabel lainnya.

Menurut Sujarweni (2019:114) sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, berikut uraiannya :

- a. Data Primer
Data dari responden melalui kuesioner, panel, atau dari wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang didapat dari data primer ini perlu di olah kembali.
- b. Data Sekunder
Data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, dan buku sebagai teori.

Sugiyono (2015:137) menyatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam suatu survei, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Adapun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Kuesioner (Angket)
Cara pengumpulan data yang disajikan kepada responden berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab.
- b. Dokumentasi
Catatan dari sebuah peristiwa yang lalu, biasanya berbentuk tulisan, gambar, dan karya monumental dari seseorang. Biasanya dokumen tersebut dalam bentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan, kebijakan.

Menurut pernyataan Sujarweni (2019:121) analisis data yang sudah tersedia diolah secara statistik dan dapat dipakai guna menjawab pertanyaan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Korelasi dan Pengujian Hipotesis.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL X₁

Butir	Corrected Item-Total Correlation	Sig < α	Keterangan
1.	0,000		Valid
2.	0,000		Valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,000		Valid
5.	0,000		Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Variabel kompensasi langsung (X₁) dari tabel diatas menunjukkan nilai sig< α = 0,05, untuk itu semua butir kuesioner dinyatakan valid. semua butir yang dijadikan indikator kuesioner pada variabel kompensasi langsung (X₁) sudah sah untuk digunakan alat ukur yang valid.

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL X₂

Butir	Corrected Item-Total Correlation	Sig < α	Keterangan
1.	0,000		Valid
2.	0,000		Valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,000		Valid
5.	0,000		Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel kompensasi tidak langsung (X₂) memiliki nilai sig< α = 0,05 semua item dalam kuesioner telah dinyatakan valid. Dalam hal ini, semua item yang digunakan sebagai indikator kuesioner untuk variabel kompensasi tidak langsung (X₂) digunakan sebagai alat ukur yang valid.

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Butir	Corrected Item-Total Correlation	Sig < α	Keterangan
1.	0,000		Valid
2.	0,000		Valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,000		Valid
5.	0,000		Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Variabel Semangat Kerja (Y) dari tabel diatas adalah sig < α = 0,05 jika semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Seluruh item yang digunakan pada variabel semangat kerja (Y) telah memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas yang dilakukan dikatakan reliabel apabila responden menjawab butir-butir pertanyaan kuesioner secara konsisten. Kuesioner tersebut dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 terlihat pada tabel dibawah ini :

TABEL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha > α	Keterangan
X ₁	0,760		Reliabel
X ₂	0,779	0,60	Reliabel
Y	0,811		Reliabel

Sumber : Data olahan, 2021



Dari tabel diatas, Koefisien Cronbach untuk Kompensasi Langsung (X_1) adalah 0,760, koefisien cronbach's untuk Kompensasi Tidak Langsung (X_2) adalah 0,779 dan untuk Semangat Kerja (Y) adalah 0,811, yang digunakan dalam penelitian ini. Menyimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel (dapat diandalkan) dan dapat digunakan sebagai alat ukur lainnya.

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data sangat penting karena data yang berdistribusi normal. Oleh karena itu data diharapkan dapat mewakili seluruh populasi. Dasar penentuan uji normalitas adalah Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 maka distribusinya normal, tetapi jika Asymp Sig. (2-tailed) < 0,05 tidak terdistribusi normal.

TABEL HASIL UJI NORMALITAS

Variabel	Asymp Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompensasi Langsung (X_1)	0,171	0,05	Berdistribusi normal
Kompensasi Tidak Langsung (X_2)	0,236	0,05	Berdistribusi normal
Semangat Kerja (Y)	0,239	0,05	Berdistribusi normal

Sumber : Data olahan, 2021

Sesuai tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi langsung (X_1) nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,171, variabel kompensasi tidak langsung (X_2) nilai Asymp Si. (2-tailed) sebesar 0,236 dan variabel semangat kerja (Y) nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,239 jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa Data berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas adalah suatu kondisi dimana pada model regresi yang dihasilkan memiliki korelasi yang sempurna antara variabel bebas. Teknik ini digunakan guna menguji ada tidaknya multikolonieritas dan bisa dilihat berdasarkan tolerancedan *variance inflation factor* (VIF).

TABEL UJI MULTIKOLONIERITAS.

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kompensasi Langsung (X_1)	0,823	1,215
2.	Kompensasi Tidak Langsung (X_2)	0,823	1,215

Sumber : Data olahan, 2021

Nilai tolerance variabel kompensasi langsung (X_1) 0,823 > 0,1 dan VIF 1,215 > 10, serta variabel kompensasi tidak langsung (X_2) 0,823 > 0,1 dan VIF 1,215 > 10 oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel bebas.

Dari uji heterokedastisitas terdapat ketidakcocokan varian residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Terjadi atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat melalui uji glajser. Dimana jika nilai Sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika Sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil pengolahan data pada tabel berikut :

TABEL UJI HETEROKEDASTISITAS

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompensasi Langsung (X_1)	0,173	0,173 > 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompensasi Tidak Langsung (X_2)	0,129	0,129 > 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data olahan, 2021

Kesimpulan nilai signifikansi dari variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) $Sig > 0,05$ jadi dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi langsung (X_1) terhadap semangat kerja (Y) digunakan Analisis regresi linier sederhana, berikut tabel yang disajikan:

TABEL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,093	3,149		3,840	0,000
	Kompensasi Langsung (X_1)	,406	,157	,334	2,577	,013

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data olahan, 2021

Persamaan $Y = a + bX$ tabel diatas menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi langsung dengan nilai $Y = 12,093 + 0,406x$. Konstanta 12,093 berarti variabel normal adalah 12,093 jika nilai kompensasi langsung adalah 0. sedangkan koefisien regresi kompensasi langsung adalah 0,406 yang berarti bahwa perubahan 1 pada kompensasi langsung akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,406. Jika meningkat semangat kerja juga meningkat.

Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi Tidak langsung (X_2) terhadap semangat kerja (Y) digunakan Analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

TABEL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,794	2,604		2,993	,004
	Kompensasi tidak langsung (X_2)	,613	,128	,549	4,782	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data olahan, 2021

Untuk variabel kompensasi langsung dengan nilai $Y = a + bX$, $Y = 7,794 + 0,613x$, dengan konstanta 7,194 berarti variabel semangat kerja adalah 7,784 jika komepensasi tidak langsung adalah 0 (Nol), berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana. Di sisi lain koefisien regresi kompensasi langsung yaitu 0,613 yang berarti bahwa kompensasi tidak langsung mengalami perubahan 1 semangat kerja meningkat 0,613. Jika meningkat semangat kerja juga meningkat.

TABEL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

No	Variabel	Nilai
1.	Konstanta	5,955
2.	Kompensasi langsung (X_1)	0,152
3.	Kompensasi tidak langsung (X_2)	0,555

Sumber : Data olahan, 2021

Dengan program SPSS versi 23 maka hasil perhitungan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



$$Y = 5,955 + 0,152X_1 + 0,555X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 5,955, artinya jika variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) sama dengan nol, maka semangat kerja (Y) adalah 5,955. Jika variabel kompensasi langsung (X_1) meningkat sebesar 1 unit dan variabel lainnya tetap, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,152 unit. Sebaliknya, jika kompensasi langsung menurun 1 unit, semangat kerja akan berkurang sebesar 0,152 satuan. Jika variabel kompensasi tidak langsung (X_2) meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja sebesar 0,555 satuan. Sebaliknya jika kompensasi tidak langsung menurun sebesar satu satuan maka semangat kerja akan ikut menurun sebesar 0,555.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar proporsi, semakin tinggi nilai determinasi (R^2) maka semakin besar nilai proporsi. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis untuk koefisien determinasi (R^2) :

TABEL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kompensasi langsung (X_1), Kompensasi tidak langsung (X_2) dan semangat kerja (Y)	0,561	0,314	0,288	2,213

Sumber : Data olahan, 2021

Sebesar 31,4% dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja, dengan sisanya sebesar 68,6% (100%-31,4%) berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji-t digunakan untuk membuktikan apakah variabel kompensasi langsung (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja (Y).

TABEL UJI t (Secara Parsial) KOMPENSASI LANGSUNG

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	12,093	3,149		3,840	0,000
	Kompensasi Langsung (X_1)	,406	,157	,334	2,577	,013

a. Dependent Variable : Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi antar variabel kompensasi langsung (X_1) terhadap variabel semangat kerja (Y) adalah $0,013 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi langsung berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.

TABEL HASIL UJI t (Secara Parsial) KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	7,794	2,604		2,993	,004
	Kompensasi tidak langsung (X ₂)	,613	,128	,549	4,782	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data olahan, 2021

Nilai signifikansi tabel diatas antar variabel kompensasi tidak langsung (X₂) terhadap variabel semangat kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa kompensasi tidak langsung secara parsial memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.

Untuk Uji-F yang digunakan guna melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

TABEL UJI F (Secara simultan)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kompensasi Langsung (X ₁), Kompensasi Tidak Langsung (X ₂) dan Semangat Kerja (Y)	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data olahan, 2021

Nilai signifikansi tabel diatas antara variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H₀ ditolak, oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka:

1. Berdasarkan uji hipotesis dengan (Uji-t) didapatkan hasil H₀ ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh hasil H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji F) diperoleh hasil H₀ ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dijabarkan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :



- a. Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap semangat kerja pegawai secara signifikan pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.
- b. Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai secara signifikan pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.
- c. Terdapat pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai secara signifikan pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan dan penjelasan maka sarannya sebagai berikut :

- a. Sebaiknya semua hal yang berhubungan dengan kompensasi langsung baik upah, gaji, upah insentif tetap dipertahankan ataupun ditingkatkan agar semangat kerja pegawai tetap stabil dan tidak mengalami penurunan.
- b. Sebaiknya untuk kompensasi tidak langsung pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga tetap dipertahankan atau lebih ditingkatkan karena dengan adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai, asuransi kesehatan yang mencukupi, tunjangan hari raya yang diberikan tepat waktu akan membuat semangat kerja dalam diri karyawan semakin meningkat.
- c. Sebaiknya Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga yang berhubungan dengan semangat kerja sebaiknya dipertahankan ataupun diperbaiki dan ditingkatkan, dengan cara selalu siap, tanggap, cepat dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan lebih menguasai bidang atau tupoksi pada masing – masing jabatan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kompetitif*. Yogyakarta. Indonesia : Gajah Mada Universitas Press
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta Timur: Balai Aksara.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.