

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PENGEMBANGAN PEDESAAN (KSP3) CABANG TOGIZITA

Yulius Kristiadi Ndruru  
[yuliuskrisndruru@gmail.com](mailto:yuliuskrisndruru@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat sebab akibat (kausal). Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu:  $Y=22,226 + 0,678X$  artinya bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 22,226. Nilai ini mempunyai makna bahwa apabila variabel kompensasi (X) bernilai nol, maka nilai variabel semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,226. Sedangkan nilai koefisien variabel kompensasi (b) adalah sebesar 0,678. Nilai ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel kompensasi (X), maka akan meningkat nilai variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,678. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,678 (67,8%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 67,8% keragaman variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan) dapat dijelaskan variabel bebas (Kompensasi) sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sedangkan nilai  $T_{hitung}$  (6,415) > nilai  $T_{tabel}$  (1,697) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita.

**Kata Kunci :** *Kompensasi; Semangat Kerja*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation on employee morale in the Rural Development Savings and Loan Cooperative (KSP3) Togizita Branch. This type of research is a causal quantitative research (clause). Analysis of the data used is simple linear regression. The results of this study indicate that compensation has an effect on employee morale. Furthermore, in this study obtained a simple linear regression equation, namely:  $Y = 22.226 + 0.678X$  means that the value of constant (a) is 22.226. This value means that if the compensation variable (X) is zero, then the value of the employee morale variable (Y) is 22.226. While the value of the compensation variable coefficient (b) is 0.678. This value means that for every increase in the value of the compensation variable (X), the value of the employee morale variable (Y) will increase by 0.678. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.678 (67.8%) so it can be shown that 67.8% of the diversity of the dependent variable (Employee Work Spirit) can be explained by the independent variable (Compensation) while the remaining 42.2% is influenced by other variables outside the model. . While the value of  $T_{count}$  (6.415) > the value of  $T_{table}$  (1.697) with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that the compensation variable (X) has a significant influence on employee morale (Y) in the Rural Development Savings and Loans Cooperative (KSP3) Togizita Branch.*

**Keywords:** *Compensation and Employee Morale*

## A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor utama atau yang dominan bagi organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan semangat didalam lingkungan organisasinya. Dengan demikian suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga dari sumber daya manusia itu sendiri melainkan harus menciptakan semangat kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan gaji, upah, insentif atau dengan cara yang lain baik dalam bentuk materi maupun non materi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki sebuah tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu tenaga sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam menjalankan produktivitasnya. Ada banyak penghambat semangat kerja karyawan dalam melakukan produktivitasnya salah satunya yaitu kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan. Organisasi atau perusahaan sering lalai dalam memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal sedemikian akan menimbulkan semangat kerja para karyawan akan menurun dan membuat aktivitas dalam organisasi tidak berjalan baik. Karyawan bekerja di dalam suatu organisasi karena ingin mendapat upah yang dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Oleh karena itu, atasan harus memperhatikan gaji karyawannya agar semangat kerja karyawannya meningkat.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat disesuaikan dengan kualitas kerja dan produktivitas kerja setiap karyawan sehari-hari. Perlu diketahui

bahwa kompensasi merupakan balas jasa tenaga kerja atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai berdasarkan periode tertentu. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 118) “mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Artinya bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pemicu loyalitas dan semangat kerja karyawan itu sendiri. Menurut Notoatmodjo (2009:142) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka”. Adanya kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja, dengan kata lain terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Satrohadiwiryono dalam Nitisemito (1978:14) mendeskripsikan “semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, dan perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Menurut Nitisemito (1978:14) mendefinisikan bahwa “semangat kerja adalah kondisi seseorang dalam menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan”. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat

kerja merupakan kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan mengkaji nilai populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, yakni, dengan melihat standar deviasi dan variannya, tujuannya untuk membuat tafsiran yang akurat tentang karakteristik populasi sehingga dapat memungkinkan tercapainya deskripsi dari setiap variabel.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di koperasi simpan pinjam pengembangan pedesaan (KSP3) cabang Togizita.

Metode analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan tujuan untuk mengolah dan membahas data yang sudah diperoleh untuk di uji hipotesis yang akan diajukan peneliti. Adapun model persamaan regresi linear sederhana Menurut Sugiyono (2012:270).

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja karyawan

a = Konstanta/*intercept*

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan diatas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2012:272):

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Jumlah observasi

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

### Coefficientsa

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,226	6,877		3,232	,003
	KO MPE NSA SI	,678	,106	,760	6,415	,000

a. Dependent Variable: semangat kerja

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kompensasi (X) terdapat nilai sebesar 6,415 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Sedangkan nilai pada  $\alpha = 0,05$  dan  $(n-k-1)$  atau  $32-1-1=30$  adalah sebesar 1,697. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya bahwa variabel bebas (kompensasi) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (semangat kerja). Sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel bebas (kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (semangat kerja).

Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (6,415) >  $t_{tabel}$  dan tingkat signifikan 0,000 > 0,05, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) di koperasi simpan pinjam pengembangan pedesaan (KSP3) cabang Togizita. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,578 ini berarti 57,8% Variabel bebas dapat dijelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 42,2% dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak disebut dalam model penelitian. Pada Tabel 4.9. di bawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760a	,578	,564	5,650

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear sederhana maka digunakan persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,226 + 0,678 X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = 22,226

b = 0,678

X = Variabel Bebas

Nilai 22,226 merupakan nilai hasil persamaan regresi linear sederhana dari koefisien variabel semangat kerja karyawan sebagai konstanta (a) dapat dilihat pada tabel 4.10. Sedangkan nilai 0,678 merupakan nilai koefisien dari variabel kompensasi (b). Artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kompensasi maka semangat kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,678.

#### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di koperasi simpan pinjam pengembangan pedesaan (KSP3) cabang Togizita dapat uraikan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian, maka variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y), di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita. Dengan perolehan  $t_{hitung}$  sebesar 6,415 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada *alfa* ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1 = 32-1-1 = 30$  sebesar 1,697. Dengan demikian  $t_{hitung} = 6,415 > t_{tabel} = 1,697$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  di terima  $H_0$  ditolak, artinya variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Maka disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita.

Selanjutnya dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu:  $Y = 22,226 + 0,678X$  artinya bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 22,226. Nilai ini mempunyai makna

bahwa apabila variabel kompensasi (X) bernilai nol, maka nilai variabel semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,226. Sedangkan nilai koefisien variabel kompensasi (b) adalah sebesar 0,678. Nilai ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel kompensasi (X), maka akan meningkat nilai variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,678.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (Kompensasi), diperoleh nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,578 atau (57,8%) artinya 57,8% semangat kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi (X) sedangkan sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## E. SUMBER REFERENSIS

### Sumber dari Buku

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex. 1978. *Menimbulkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.