

PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIKANTOR CAMAT TELUKDALAM

Obertin Trimulyani Telaumbanua

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

Obertintelaumbanua0@gmail.com

Abstrak

Permasalahan penelitian ini adalah beberapa pegawai yang masih kurang terampil dalam bekerja, kurangnya semangat pegawai. Kompensasi yang diberikan dalam hal ini berupa bonus, insentif, tunjangan yang kurang adil sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas pegawai didalam melakukan pekerjaan pada Kantor Camat Teluk Dalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh dari pegawai dan tenaga harian lepas sebanyak 31. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrument penelitian kepada seluruh pegawai dan tenaga harian lepas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompensasi dan Semangat kerja terhadap Produktivitas pegawai dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $6.967 > F_{tabel}$ sebesar 3.328 dan tingkat signifikan sebesar $0.004 < 0.05$. Dengan demikian, ditunjukkan bahwa Kompensasi dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam.

Kata Kunci: Kompensasi; Semangat Kerja; Produktivitas Pegawai.

Abstract

The problem of this research is that some employees are still less skilled at work, lack of employee enthusiasm. The compensation given in this case is in the form of bonuses, incentives, unfair benefits resulting in low employee productivity in carrying out work at the Teluk Dalam Sub-District Office. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and morale on employee productivity at the Teluk Dalam sub-district office. This type of research is quantitative. Sources of data were obtained from 31 employees and casual daily workers. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires as a research instrument to all employees and casual daily workers. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is an effect of compensation and work enthusiasm on employee productivity as evidenced by the F_{count} value of $6.967 > F_{table}$ of 3.328 and a significant level of $0.004 < 0.05$. Thus, it is shown that compensation and work morale have a positive and significant effect on employee productivity at the Teluk Dalam Sub-District Office.

Keywords: *Compensation; Spirit at work; Employee Productivity.*

A. Pendahuluan

Kehidupan berorganisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta, manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi hal ini karena sumber daya manusia dikatakan sebagai pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan suatu kegiatan organisasi tersebut. Dengan standar kerja yang telah ditetapkan berdasarkan tujuan organisasi ini Sehingga dengan adanya pencapaian tujuan yang maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja maka akan diperoleh suatu tujuan yang baik. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dan dikendalikan secara benar dan dipenuhi dengan kesadaran sesuai dengan batasan yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kegiatan yang telah ditetapkan dan bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran dari sumber daya manusianya yang dapat menjadi aset berharga di dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi.

Untuk mempertahankan dan mengembangkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia, organisasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan

sumber daya manusia yang dapat mendorong semangat kerja serta dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan professional, serta meningkatkan produktivitas kerja.

kompensasi merupakan sebuah wujud dari balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas apa yang mereka berikan kepada organisasi tersebut. Dengan demikian bahwa kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua jenis yaitu: kompensasi dalam bentuk finansial dan dalam bentuk non finansial. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Menurut Zainal (2015: 541) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Berikutnya Menurut Sedarmayanti (2017: 173) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa.

Selain itu, Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar, yang mana semangat kerja ini berpotensi pada tingginya kemauan untuk melakukan pekerjaan, dan berpotensi untuk melakukan pekerjaan secara giat dan didasari dengan adanya

disiplin kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi. apabila dalam sebuah organisasi tidak ada memiliki semangat atau gairah didalam bekerja maka tentunya akan membuat pegawai tidak mampu mencapai suatu tujuan organisasi, Menurut Hasibuan (2015) "semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Berikutnya menurut Badriyah (2015) Semangat Kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Dan tentunya ini menjadi gambaran awal dari produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Apabila semangat kerja tinggi maka tentunya akan sangat berpengaruh besar pada hasil akhir atau dapat mencapai tingkat produktif pegawai. Menurut Mangkunegara (2013: 45) produktivitas kerja yaitu: kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bias semaksimal mungkin.

Sedangkan menurut Hery (2019: 44) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*input*) yang diperlukan.

Dengan kata lain bahwa produktivitas pegawai mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sehingga dalam organisasi setiap kelompok orang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa

Usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan pemberian sejumlah kompensasi dan menimbulkan semangat bagi pegawai agar mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan observasi awal penulis, diketahui bahwa di kantor Camat Teluk Dalam, masih terdapat pegawai yang kurang terampil dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan terdapat pegawai yang kurang bersedia bekerja dengan baik, kinerja pegawai yang belum maksimal dalam setiap unit kerja. Hal ini tentu disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan dalam memfasilitasi pegawai yang bekerja maupun kurangnya dukungan materi yang berupa pemberian kompensasi dalam hal ini pemberian bonus atau insentif maupun tunjangan, adapun hal yang lain yang menjadi masalah yakni masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan hal ini terjadi karena kurangnya dorongan semangat bagi pegawai sehingga pegawai bekerja

tidak maksimal dan tentunya juga tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam hal pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sesuai uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian, yaitu : **Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam.**

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis metode data penelitian ini adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket. Instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Populasi adalah suatu keseluruhan dari subjek penelitian yang diteliti oleh peneliti dimana penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Camat Teluk Dalam. Sehingga dalam hal ini menurut Sujarwerni (2016: 4) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: dengan menggunakan teknik kuesioner atau berupa pengumpulan data dan dokumentasi. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dengan menggunakan skala likert jenjang lima.

Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka instrument penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrument yang valid dan reliable dan selanjutnya dilakukan uji validasi untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji validasi dilakukan pada respondent pada kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

a. Uji Validitas

Uji validasi adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan adalah *Korelasi Bivariate Pearson* (produk moment person). Untuk dapat memastikan validasi instrument penelitian digunakan rumus statistika koefisien korelasi Sugiyono (2012: 166)

mengemukakan rumus yaitu rumus *Product Moment Pearson*, yakni :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r hitung = Koefisien korelasi
n = Jumlah sampel
X = Skor setiap item
($\sum X$)² = Kuadrat jumlah skor item
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item
($\sum Y$)² = Kuadrat jumlah skor total

Pengujian tingkat validitas setiap item angket penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel kritis *r Product Moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ item angket dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu konstruk dikatakan variabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka reliabel, pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas menurut Sujarwerni (2015: 110). Setelah semua item pernyataan di katakan valid maka di lakukan uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Dengan menggunakan uji

Cronbach's Alpha Sujarwerni (2015: 110) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2}{st^2} \right)$$

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang dilakukan memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbias Estimator). Uji asumsi klasik ini terjadi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dapat dijelaskan dibawah ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Menurut Rusiadi (2016: 149) uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat apakah nilai risidual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat di lakukan uji statistik *non parametrik kolmogorov-smirnov* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka data risidual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di bawah

0,05 data residual terdistribusi tidak normal. Pengujian ini di lakukan dengan menggunakan SPSS 21 for windows.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF (*variance inflation factor*) dan TOL (*tolerance*) Rusiadi (2016: 149) dan Sujarweni (2016: 231) dengan formula yang di gunakan:

$$VIF = 1/TOL \text{ dan } TOL = (1-r^2)$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

TOL = *Tolerance*

r^2 = Koefisien determinasi

deteksi ada tidaknya multikoloniearitas menggunakan kriteria sebagai berikut Sulistiyo (2010: 56) :

- Jika nilai VIF mendekati angka 1, maka tidak terdapat masalah multikoloniearitas
- Jika nilai TOL mendekati angka 1, maka tidak terdapat masalah multikoloniearitas

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas di lakukan untuk mengetahui apakah dalam

model regresi terjadi atau tidak terjadinya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu Y adalah residual yang telah diolah. Yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola tertentu, seperti (*point-point*) yang membentuk suatu pola yang teratur heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang tidak jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini di lakukan dengan menggunakan SPSS 21 For windows.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis di lakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan sebesar apakah pengaruhnya.

a. Uji parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1), semangat kerja (X2) produktivitas pegawai (Y). Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel kompensasi dan semangat kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Ho: $\beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel kompensasi dan semangat kerja

berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Untuk menguji hipotesis maka di gunakan uji t, rumus yang di gunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah Arianto, (2012).

$$df = n - K - 1$$

Keterangan:

df = Nilai t_{hitung}

n = Koefisien regresi

K-1 = Kesalahan baku koefisien regresi

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini sering juga disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan untuk model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas: $df = n - k$. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut Sugiyono (2018: 284)

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

Kriteria uji F apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Demikian juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien determinasi (uji r^2)

Koefisien determinasi (r^2) dari hasil linier sederhana menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa di jelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Sulyanto (2008: 192) mengatakan bahwa semakin tinggi kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya secara menghitung determinasi dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum Y^2 - \hat{Y}^2}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih Y rill dengan nilai $\hat{Y}$ prediksi

$\sum Y^2 - \hat{Y}^2$ = Kuadrat selisih Y rill dengan nilai $\hat{Y}$ rata-rata

Bila r^2 mendekati 1 (satu), maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin baik untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai r^2 mendekati 0 (nol) maka menunjukkan semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel berikut.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis di lakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas dengan variabel terikat, dan sebesar apakah pengaruhnya.

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis ini dilakukan secara parsial antara kompensasi terhadap produktivitas pegawai, semangat kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.018	11.004		1.365	.183
Kompensasi	.450	.178	.391	2.529	.017
Semangat Kerja	.335	.121	.428	2.773	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Hasil olahan peneliti 2022, windows SPSS 21

Berdasarkan tabel 1, untuk uji parsial yang pertama (kompensasi) terlihat bahwa nilai thitung (2.529) > ttabel (1.549) dan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di kantor Camat Telukdalam kabupaten nias selatan.

Selanjutnya, uji parsial yang kedua (Semangat Kerja) terlihat bahwa nilai thitung (2.773) > ttabel (1,549) dan tingkat signifikan sebesar $0,010 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.924	2	105.462	6.967	.004 ^b
Residual	423.850	28	15.137		
Total	634.774	30			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil olahan peneliti 2022, windows SPSS 21

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa nilai Fhitung (6.967) > Ftabel (3.328) dan tingkat signifikan sebesar $0.004 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Semangat Kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di kantor Camat Telukdalam kabupaten nias selatan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan perhitungan melalui output SPSS21, nilai R² dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.10, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.332, sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi dan semangat kerja hanya mampu menjelaskan variabel produktivitas pegawai sebesar 33,2% sedangkan sisanya 51,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai

1. Konstanta (a) = 15.018 menunjukkan nilai produktivitas pegawai ketika nilai kompensasi dan semangat kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi kompensasi $X_1 = 0.450$ menunjukkan nilai kompensasi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.450.
3. Koefisien regresi semangat kerja $X_2 = 0.335$ menunjukkan nilai semangat kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.335.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa uji parsial yang pertama kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} (2.529) > t_{tabel} (1.549)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan selanjutnya, untuk uji parsial yang kedua semangat kerja terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2.773) > t_{tabel} (1.549)$ dan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.285	3.891

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kompensasi

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Hasil olahan peneliti 2022, windows SPSS 21

tingkat signifikan sebesar $0.010 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (6.967) > F_{tabel} (3.328)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.004 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan semangat kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

Analisis Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last quare* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linier berganda yang diperoleh :

$$Y = 15.018 + 0.450X_1 + 0.335X_2$$

Interprestasi hasil persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

4. Konstanta (a) = 15.018 menunjukkan nilai produktivitas pegawai ketika

nilai kompensasi dan semangat kerja sama dengan nol.

5. Koefisien regresi kompensasi $X_1 = 0.450$ menunjukkan nilai kompensasi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.450.
6. Koefisien regresi semangat kerja $X_2 = 0.335$ menunjukkan nilai semangat kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.335.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa uji parsial yang pertama kompensasi diperoleh nilai thitung (2.529) > ttabel (1.549) dan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan selanjutnya, untuk uji parsial yang kedua semangat kerja terlihat bahwa nilai thitung (2.773) > ttabel (1.549) dan tingkat signifikan sebesar $0.010 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung (6.967) > Ftabel (3.328) dan tingkat signifikan sebesar $0.004 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan semangat kerja secara

simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

D. Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama (kompensasi) terlihat bahwa nilai thitung (2.455) > ttabel (1.701) dan tingkat signifikan sebesar $0.021 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua (semangat kerja) terlihat bahwa nilai thitung (2.906) > ttabel (1.701) dan tingkat signifikan sebesar $0.007 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, terlihat bahwa nilai Fhitung (7.221) > Ftabel (3.340) dan tingkat signifikan sebesar $0.003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel semangat kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Sebaliknya pimpinan dalam organisasi lebih memperhatikan bawahannya dalam pemberian kompensasi atau motivasi agar produktivitas pegawai dapat meningkat dengan menyeluruh agar bisa mencapai tujuan organisasi tersebut.
2. Pimpinan organisasi perlu memberikan semangat kerja kepada bawahan seperti memotivasi bawahan dan melengkapi berbagai fasilitas dalam instansi agar organisasi mendapatkan peningkatan dalam bekerja dan agar dapat mencapai tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dengan judul yang sama, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel yang lainnya yang berhubungan dengan produktivitas pegawai serta dapat menambah sampel yang lebih banyak.

E. Sumber Referensi

Sumber Buku

Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT.Bumi Aksara.

Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung; Remaja Rosdakarya.

Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Grasindo

Sedarmayanti. 2017. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang)* Cetakan Pertama; November 2020.

Sujarwerni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Sumber Jurnal

Arianto, 2012 *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai* . Jurnal Ekonomi dan Bisnis. STIE KBP PADANG.

Badriyah, M (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung; CV Pustaka Setia.

Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*;Dari Teori ke Praktik: Rajawali Press.

Santoyono. 2016. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5 No. 1 februari 2020.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwerni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis: Teori dan Aplikasi Dengan Mikrosoft Exel*. Yogyakarta: Andi.