

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan**

**Marta Nasrani Gee<sup>1</sup>, Alwinda Manao<sup>2</sup>, Anskaria Simfrosa Gohae<sup>3</sup>**

### **ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 32 pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $t_{hitung} (6,388) > t_{tabel} (1,697)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kompensasi, maka semangat kerja pegawai mengalami peningkatan. Saran perlu adanya penyesuaian pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

***Kata Kunci: Kompensasi, Semangat Kerja Pegawai.***

### **A. PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan sebuah wadah atau kelompok yang beranggotakan sejumlah orang yang bekerja sama untuk melakukan kegiatan menurut bidangnya masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses pencapaian tujuan sebuah organisasi tidaklah mudah, dimana membutuhkan dukungan dari kemampuan tenaga kerja atau pegawai sekalipun organisasi tersebut

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([martagee9@gmail.com](mailto:martagee9@gmail.com))

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([alwindayual@gmail.com](mailto:alwindayual@gmail.com))

<sup>3</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([anskaria18671@gmail.com](mailto:anskaria18671@gmail.com))

memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih karena sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dalam menggerakkan dan menjalankan seluruh aktivitas organisasi baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi instansi tersebut. Setiap sumber daya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan keberlangsungan hidupnya, begitu halnya dengan pegawai di dalam organisasi. Dimana pegawai melaksanakan tugas karena bertujuan untuk memperoleh imbalan. Imbalan yang dimaksud berupa pemberian kompensasi dan hal-hal lainnya yang menyangkut tentang kompensasi pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja ditinjau dari perilaku pegawai saat mendapat balas jasa dari instansi yang ia bekerja. Setiap instansi pemerintah, tentu mengharapkan pegawai yang bekerja untuk organisasi saat ini dapat menunjukkan sikap kegairahannya terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya sikap semangat kerja yang tinggi didalam diri pegawai, maka meningkatkan kinerjanya didalam organisasi tersebut. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Hasibuan (1999) dalam Lubaid (2013), dimana organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan merupakan sebuah instansi pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Camat Telukdalam memiliki pegawai dan staf yang berjumlah 33 orang dengan posisi yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya masing-masing. Adapun jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada pegawai di kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yaitu: (1) gaji pokok. Gaji pokok dibayarkan kepada pegawai secara berkala setiap bulan selama yang bersangkutan bekerja sebagai seorang pegawai negeri sipil; (2) tunjangan keluarga bagi yang sudah menikah, seperti tunjangan suami atau istri dan tunjangan anak; (3) tunjangan jabatan, seperti tunjangan jabatan struktural, dan tunjangan jabatan fungsional.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan diidentifikasi bahwa semangat kerja terhadap pengerjaan tugas-

tugas yang diberikan organisasi kepada mereka masih rendah. Hal ini ditandai dengan sikap pegawai dalam menjalankan aktivitas organisasi, dimana rasa kegairahan pegawai dalam menjalankan aktivitas relatif rendah. Selanjutnya, ditemukan bahwa kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai terbatas serta belum adanya penerapan sistem hadiah, bonus, dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Tentu hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Atas dasar tersebut, penulis tertarik melakukan suatu penelitian pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan Judul “Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu balas jasa pegawai atas dasar peralihan prestasi kerja dalam organisasi. Siswanto (2013:129) mendefinisikan kompensasi yaitu “Imbalan yang diberikan kepada pegawai yang aktif berkarya atas pengakuan kemampuan atau kapasitas potensi yang dimiliki individu, beban tanggung jawab, dan hasil prestasi kerja yang dicapai”. Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2019:182) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa pekerja atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai baik berupa uang, barang dan fasilitas lain yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan pekerja tersebut sesuai dengan imbalan yang harus diberikan oleh organisasi.

### **Konsep Semangat Kerja Pegawai**

Menurut Griffin dan Ebert (2005:372), “Semangat kerja merupakan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi”. Berdasarkan pendapat tersebut Menurut Guba dalam Panggabean (2004:21), bahwa “Semangat kerja pegawai adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai merupakan nilai loyalitas pegawai terhadap organisasi atas dasar perlakuan yang

didapatkan sebagai balas jasa yang diberikan kepadanya dan ditunjukkannya melalui ekspresi kegigihan dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas yang diemabnkan kepadanya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu instansi. Oleh karena itu, suatu kewajiban yang harus dilakukan instansi untuk mendorong dan meningkatkan semangat kerja pegawai agar hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Salah satu cara mendorong adanya semangat kerja pegawai tersebut yaitu melalui pemberian kompensasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisetimo dalam Danti (2014) menyatakan bahwa jelas kompensasi merupakan sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja. Pernyataan tersebut, memberikan penjelasan bahwa kompensasi sangat dominan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai didalam organiasi.

Sementara itu, Sulistyani (2011:235) menyatakan bahwa “Pada dasarnya kompensasi dapat digunakan untuk merangsang PNS untuk bekerja lebih giat. Upaya merangsang PNS untuk melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi tersebut dapat tercapai apabila pemberian kompensasi diimbangi dengan strategi yang tepat”.

Pendapat di atas, jelas bahwa kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegaai didalam organisasi. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, manajemen organisasi hendaknya memperhatikan mengenai kebutuhan individu didalam organisasi baik ituy berupa kompensasi secara langsung seperti uang maupun tidak langsung seperti fasilitas kerja.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Zainun dalam Asnawi (1999) adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan pegawai bawahannya.
2. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya.
3. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.

4. Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi organisasi.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

## **Indikator Semangat Kerja Pegawai**

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja pegawai menurut Hasibuan dalam Satriadi (2018) yaitu:

### 1. Kondisi Pekerjaan

Dengan kondisi pekerjaan yang baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya

### 2. Rekan kerja

Dengan adanya rekan kerja yang baik dan dapat saling membantu pekerjaan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

### 3. Kompensasi

Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan menjaga pegawai dengan baik.

### 4. Kepemimpinan

Hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Penelitian ini bersifat kausal pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39), "Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui".

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara". Sumber data diperoleh dari pegawai

melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

### Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Nilai yang diramalkan
- a = Konstanta/*intercept*
- b = koefisien regresi/*slope*
- X = Variabel bebas
- e = Standar eror

Nilai a (kostanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas
- n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu aplikasi untuk mengolah data, yaitu: *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for Windows Evaluation Version Versi 16.0.*

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi (X) sebesar  $6,388 > t_{tabel} 1,697$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,576 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 57,6% keragaman variabel terikat (semangat kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (kompensasi) sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$
$$\hat{Y} = 13,960 + 0,797$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Parameter yang nilainya diestimasi
- X = 0,797 (Variabel Kompensasi)
- Y = 13,960 (Variabel Semangat Kerja Pegawai)
- X = Variabel Bebas

Nilai 13,960 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel semangat kerja pegawai ( $b_0$ ) sebagai konstanta (nilai tetap). Nilai 0,797 merupakan nilai koefisien dari variabel kompensasi ( $b_1$ ) sebesar 0,797 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kompensasi, maka semangat kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,797.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka diharapkan adanya kemampuan manajemen instansi dalam mempertahankan indikator-indikator kompensasi yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai seperti gaji, insentif, tunjangan

dan fasilitas. Tujuan ini untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Satriadi (2018) mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini yakni judul penelitian atau topik pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja serta kesamaan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Metode penelitian yang digunakan pun memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Berdasarkan hasil penelitiannya emnunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. Demikian pula dengan penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Perbedaan yang diperoleh terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya pelaksanaan penelitiannya dilaksanakan di Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang dan sampel pada penelitiannya adalah karyawan. Sementara itu, pada objek pelaksanaan penelitian saat ini dilaksanakan pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan sampel pegawai.

## **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asnawi, Sahlan. 1999. *Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan*. *Jurnal Psikologi*.
- Danti Fajarrini P. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9, No. 2. Universitas Brawijaya.
- Griffin, W. Ricky dan Ebert, J. Ronald. 2005. *Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Lubaid, Rahimudin. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. *Jurnal EKOMEN*. Vol. 11, No. 1.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Satriadi. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal*. STIKES PKU Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto, Joko. 2013. *Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terpadu: strategi pengembangan organisasi pendekatan sistem*. Bandung: ITB.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance dalam Perpesktif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, H. Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.