

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR PENGGADAIAN CABANG POSO

Rahimudin Lubaid*)

ABSTRAK

Lokasi penelitian adalah di Kantor Penggadaian Cabang Poso. Data primer diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu pegawai Kantor Penggadaian Cabang Poso sedangkan untuk data sekunder diperoleh melalui dokumen tertulis dari instansi terkait dan sumber kepustakaan yang relevan dengan obyek penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini 12 orang pegawai yang sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Penggadaian Cabang Poso. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Kantor Penggadaian Cabang Poso sebesar 0,688. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 atau 55% artinya bahwa kompensasi (X), memiliki hubungan positif terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Penggadaian Cabang Poso. Sedangkan besarnya variasi naik turunnya kompensasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) $R^2 = 0,410$. Artinya bahwa 41% dari variabilitas semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaian Cabang Poso dapat dijelaskan oleh variabilitas kompensasi. Sedangkan 59% termasuk variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Semangat Kerja

*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

PENDAHULUAN

Dalam rangka pengembangan organisasi diperlukan kebijakan-kebijakan strategis dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan usaha dan stabilisasi keuangan dalam membiayai kegiatan yang akan dilaksanakan. Tentunya hal tersebut harus dibarengi dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki serta kemampuan memahami teknologi yang berkembang. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan

terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia pegawai yang menjalankan peralatan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau pegawai memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau pegawai sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kontribusi pegawai bagi perusahaan sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh Pemimpin Perusahaan adalah Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai. Hal ini merupakan bagian terpenting bagi perusahaan dan pegawai. Perusahaan akan mendapatkan pegawai yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pegawai merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Apabila perusahaan ingin memikat pegawai yang cakap, dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan pegawai-pegawai yang kompeten dan menjaga agar pegawai yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan

tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu kompensasi dapat mengukur sejauhmana kemampuan dan semangat kerja yang tercipta bagi pegawai dalam memberikan kontribusi serta keuntungan bagi perusahaannya.

Kantor Penggadaian Cabang Poso dalam memberikan kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada pegawai akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena pegawai dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu tanggung jawab atas pekerjaan dapat mengantisipasi resiko-resiko yang terjadi pada perusahaan maupun nasabah kantor penggadaian. Keadaan tersebut akan merangsang pegawai untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi pegawai dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktivitas yang rendah.

Pada penelitian ini, penulis memilih Kantor Penggadaian Cabang Poso di Kabupaten Poso Sulawesi Tengah sebagai daerah penelitian. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada judul penelitian dan teori-teori yang mendukung mengenai kompensasi serta adanya pelaksanaan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh Kantor Penggadaian meliputi gaji, upah insentif, dan bonus. Kriteria tersebut adalah faktor-faktor yang erat hubungannya dengan semangat kerja pegawai

Pegawai sebagai motor penggerak dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Menurut Hasibuan (1999:92) : “ Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting

adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal". Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Apabila semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan dapat mencapai sasaran sesuai yang dicita-citakan dan apabila semangat kerja menurun maka apa yang dicita-citakan perusahaan tinggal impian saja. Semangat kerja pegawai yang tinggi ini dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya ialah pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi adalah masalah yang sangat penting. Selain sebagai pendorong utama seseorang untuk bekerja akan tetapi juga akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan para pegawai. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Pegawai akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai hasil kerja mereka, sehingga akan termotivasi untuk melaksanakan tugas - tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada diperusahaan.

Penyusunan kompensasi ini tidaklah mudah, Perusahaan akan memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor -faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada pegawainya. Bila pegawai merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong semangat kerja pegawai akan bertambah.

Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah adil dan layak serta dapat menunjang masa depan pegawai dan keluarganya. Tentulah pegawai akan bekerja tanpa beban pikiran mengenai masa depannya. Bila kondisi seperti ini telah dipertahankan oleh perusahaan maka semangat dan gairah kerja akan meningkat berakibat produktivitas kerja akan meningkat pula serta profit perusahaan akan

meningkat dan akan mengakibatkan peningkatan kompensasi yang akan memacu semangat kerja pegawai yang tinggi lagi.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam suatu organisasi Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa dasar kebanyakan orang menjadi pegawai suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berdasarkan disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dalam pihak lain ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan suatu tantangan karna imbalan para pegawai tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya

Departemen Personalia dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Salah satu cara yang ditempuh dan dianggap sangat berpengaruh adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat.

Pengertian kompensasi mencakup hal yang lebih luas daripada pemberian “upah dan gaji”. Upah dan gaji lebih menekankan pada pemberian balas jasa yang bersih.

Kompensasi sangat penting bagi Pegawai pada suatu organisasi tertentu sebab merupakan pendorong utama seseorang untuk mau bekerja, disamping itu juga berpengaruh kepada semangat kerja dan kegairahan para pegawai. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga apat menunjang tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Pengertian kompensasi mencakup hal yang lebih luas daripada pemberian “upah dan gaji”. Upah dan gaji lebih menekankan pada pemberian Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi /perusahaan kepada pegawai yang dapat bersifat financial maupun non finansial pada periode yang tetap. Atau kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh mempekerjakan dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks setiap perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal berikut:

- 1). Pembayaran yang sama untuk pekerjaan dengan tingkat kesukaran dan tanggung jawab jabatan yang sama.
- 2). Persamaan dengan gaji - gaji yang diberikan oleh perusahaan swasta untuk jabatan yang sama.

Pemberian upah dan gaji. Upah dan gaji lebih menekankan pada pemberian balas jasa yang bersifat “financial” maupun “non Finansial”. Adapun berbagai macam pengertian upah antara lain adalah sebagai berikut:

Menurut Purnomo (1992) dalam bukunya yang berjudul Tata Personalia mengatakan “ Upah adalah jumlah keseluruhan yang diterapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja yang meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Jika upah diperhitungkan meliputi masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika dihitung meliputi masa sehari dinamakan upah harian. Jika menghitung besarnya upah dipergunakan kesatuan yang diambil dari hari rata-rata setiap jam atau meliputi waktu tertentu, maka upah itu dinamakan upah waktu.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam buku John Soeprianto (1989: 25) yang berjudul Manajemen Personalia mengatakan bahwa: “Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang

ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang - undang serta perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Sedangkan pengertian Upah menurut Moekijat (1988 : 123) dalam bukunya yang berjudul manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja mengatakan: “Upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja”.

Sedangkan Moekijat (1995) Dalam Bukunya Manajemen Kepegawaian mengemukakan bahwa pengertian gaji adalah : ”pembayaran kepada pegawai, tata usaha dan manajer”. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian gaji dan upah (kompensasi) yaitu upah merupakan kontra prestasi yang diterima oleh sipekerja berdasarkan hasil yang dicapainya dan tidak mempunyai jaminan kerja tetap.

Selanjutnya Dessler (1992) menyatakan bahwa : “Penyusunan suatu rencana penggajian merupakan upaya mengevaluasi nilai pekerjaan secara relatif (melalui teknik evaluasi pekerjaan), dan kemudian menetapkan harga pekerjaan dengan menggunakan garis upah dan kelas gaji”.

Selanjutnya Poerwono (halaman 186) dalam bukunya Berjudul Tata Personalia mengatakan: “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”.

Dari defenisi - defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa ketiganya memiliki maksud yang sama, yaitu upah merupakan balasan atau pengganti dari jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada majikannya.

Adapun pengertian kompensasi dapat kita lihat dari beberapa kutipan sebagai berikut :

Handoko (1998) menyatakan bahwa :”Kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang”.

Nitisemito (1982) dalam bukunya yang berjudul manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan: “Kompensasi adalalah merupakan balas jasa yang diberikam oleh perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.”

Menurut Tulus (1993) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan: “Kompensasi adalah pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial yang adil dan layak kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian organisasi”.

Martoyo (1990) dalam Bukunya yang berjudul manajemen Sumber daya manusia Memberikan defenisi Kompensasi adalah sebagai berikut : “Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non Financial)”.

Menurut Hasibuan (2001) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi-kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan. Sedangkan bentuk barang artinya kompensasi tersebut dibayarkan dengan barang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *metode penelitian survey* yaitu digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, dengan menggunakan kuisioner dan wawancara terstruktur, dan selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif.

- a. Interview, yaitu penulis mengadakan Tanya jawab langsung dengan para pegawai yang dianggap mampu memberikan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan obyek yang penulis teliti.
- b. Daftar pertanyaan (Kuisioner) yaitu teknik ini digunakan dengan terlebih dahulu menyediakan daftar pertanyaan (kuisioner) dengan format tersendiri bagi responden dan dalam struktur pertanyaan dibuat sedemikian rupa dengan target menggali data secara obyektif serta akurat untuk dapat dijadikan bahan analisis data.
- c. Dokumenter yaitu suatu tehnik pengumpulan data yang digunakan apabila data yang bersifat dokumenter dengan cara menyalin catatan-catatan yang ada pada perusahaan dan buku-buku literatur atau bahan bacaan lainnya secara sistematis.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini di analisis dengan metode analisis regresi sederhana dengan rumus Sugiyono (2007) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Kompensasi

Sedangkan jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 12 orang yang terdiri dari 2 orang pegawai tetap, 8 orang pegawai kontrak dan 2 orang Satpam (Petugas Keamanan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bahwa untuk mengetahui keeratan hubungan kompensasi (X), sebagai variabel bebas terhadap semangat kerja (Y) sebagai variabel tidak bebas digunakan analisis regresi linear sederhana sebagaimana terlihat pada hasil komputer program statistik SPSS for wind Release 16,00 pada tabel 4 berikut :

Tabel 1. Koefisien regresi, t hitung dan variabel yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso Kabupaten Poso Tahun 2012.

Variabel Bebas	Uraian	Koefisien Regresi	t hitung	Standar Eror
X	Kompensasi	0,550	2,637	0,209
Konstanta : 6,800				
Koefisien Korelasi r : 0,640		f hitung : 6,954		
Koefisien Determinasi (r ²) : 0,410		t tabel : 0,695		
F tabel (0,05) : 5,32		Sig. f : 0,025		

Sumber : Data primer setelah diolah, 2013

Dari tabel 4 hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,800 + 0,640 X$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja Pegawai
 X = Kompensasi

Konstanta sebesar 6,800 menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi atau X=0 maka semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso adalah sebesar 9,600.

Koefisien regresi X sebesar 0,640 menunjukkan bahwa apabila kompensasi naik sebesar 1, maka semangat kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,640.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi) yang dianalisis memiliki hubungan positif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso hal ini dapat dilihat dengan jumlah $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,637 > 0,695$.

Dari hubungan kompensasi dan semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso terlihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,640, artinya bahwa

kompensasi (X), berpengaruh signifikan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso dengan derajat keeratan sebesar 64%. Dengan kata lain sebesar 64% semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso yang dipengaruhi oleh kompensasi.

Besarnya variasi naik turunnya kompensasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) 0,410. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 41 dari variabilitas semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso dapat dijelaskan oleh variabilitas kompensasi. Sedangkan 59% termasuk variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso.
2. Diperoleh bahwa besarnya pengaruh variabel independen ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,410 atau sebesar 41%

Saran

1. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan masalah kompensasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan dapat tercapai.
2. Diharapkan pimpinan tidak hanya memperhatikan masalah kompensasi tetapi lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai khususnya pegawai di Kantor Penggadaan Cabang Poso, dan umumnya diseluruh Kantor Cabang dan Unit Penggadaan yang ada di Kabupeten Poso.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Personalialia*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Edisi ketiga Erlangga, Jakarta
- Handoko, 1985, *Manajemen Personnalialia dan Sumber daya Manusia*, Liberty Yogyakarta
- Handoko, 1998, *Manajemen*, Yogyakarta Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasley, George, D, 2001, *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni
- Maier, Norman R. F. 1999, *Psychology In Industry (A Psychological Approach to Industrial Problems)*. Edisi Kedua. U. S. A : The Riverside Press
- Moekijat, 1995, *Manajemen Kepegawaian*, Bumi Aksara Jakarta
- _____, 1988, *Manajemen tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Cetakan Ketiga, Pioner Jaya, Bandung
- Martoyo Susilo, 1990, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S, 1982, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Galia Indonesia, Jakarta
- Ranupandoyo, Heidrajchman dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Siagian Sondang P. 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen tenaga Kerja*, Cetakan Kedua, Sinar baru bandung
- Soeprihanto, John, 1989, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Tulus, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993