

PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Dharmasetiawan¹, Helly Khairuddin², Leni Indriani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: dharmasetiawan61@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 10 01, 2023

Revised 10 27, 2023

Accepted 10 31, 2023

Keywords:

Compensation
Work Facilities
Spirit at Work

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 10 01, 2023

Direvisi 10 27, 2023

Diterima 10 31, 2023

Kata kunci:

Kompensasi
Fasilitas Kerja
Semangat Kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of Compensation on Work Morale, analyze the influence of Work Facilities on Work Morale, analyze the influence of the Effect of Compensation and Work Facilities on Work Morale. The population of this study is all the Bagan Jaya village officials, Enok sub-district, totaling 91 people. The data collection method used was using a questionnaire. The data analysis technique uses SPSS Version 26. Based on the research results, it is concluded that there is a significant influence of compensation on the work spirit of village officials. There is a significant influence of facilities on the work morale of village officials. There is a significant influence of the work morale variable on the compensation and facilities variables.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja, menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja, menganalisis pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat desa bagan jaya kecamatan enok yang berjumlah 91 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja aparat desa. Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas terhadap semangat kerja aparat desa. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel semangat kerja terhadap variabel kompensasi dan fasilitas.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompensasi baik bagi suatu individu yang dikarenakan setiap banyaknya kompensasi dapat merepresentasikan ukuran suatu skala karya individu diantara para tenaga kerja itu sendiri, keluarga dan kelompok. Dengan adanya kompensasi berpengaruh dalam semangat kerja, dengan adanya semangat kerja yang baik dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini dinilai wajar dimana dengan tingginya semangat maka karyawan memiliki kompensasi yang tinggi.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Kantor Desa Bagan Jaya merupakan salah satu lingkungan kerja yang sangat berpengaruh pada Efektivitas dan pelayanan masyarakat sehingga dibutuhkan kondisi kerja yang nyaman sehingga pengelolaan kerja perangkat desa bagan jaya dapat meningkat dengan baik. Berikut Data Jumlah Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok.

Tabel 1. Jumlah Data Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok

No	Nama Unit	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		SMP	SMA	D3	S1	
1.	Kepala Desa				1	1
2.	Sekretaris Desa				1	1
3.	Kaur Keuangan				1	1
4.	Kaur Umum				1	1
5.	Kaur Perencanaan				1	1
6.	Kasi Pemerintahan				1	1
7.	Kasi Kesejahteraan				1	1
8.	Kasi Pelayanan		1			1
9.	Kepala Dusun		3	1	2	6
10.	BPD		8		1	9
11.	Rukun Tetangga (RT)	5	37			42
12.	Rukun Warga (RW)	2	14			16
13.	LINMAS		2			2
14.	LPM		4			4
15.	KPMD		2			2
16.	KPM Stunting			1		1
17.	OPERATOR		1			1
Total Perangkat Desa Bagan Jaya						91

Sumber : Kantor Desa Bagan Jaya 2023

Pegawai sebagai individu mempunyai berbagai keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki dalam pelaksanaan kerja sehingga perlu dibantu dengan penyediaan segala hal yang dapat membantu pelaksanaan kerja, dalam hal ini adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan bidang dan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai. Dengan adanya fasilitas maka karyawan akan merasa nyaman bekerja untuk perusahaan, yang akan berdampak pada produktivitasnya. Menurut Hasibuan (2012) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Pemberian fasilitas sangat penting dalam pelaksanaan tugas kantor. Fasilitas merupakan suatu sarana yang dimiliki oleh organisasi untuk mendukung jalannya aktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat mencapai suatu tujuan perusahaan (Bary dalam Brigita, Greis

dan Lucky 2019). Dengan adanya fasilitas maka karyawan akan merasa nyaman bekerja untuk perusahaan, yang akan berdampak pada produktivitasnya.

Menurut Hasibuan (2009:23), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.. Pada umumnya pada setiap karyawan perlu adanya semangat kerja. Dalam perusahaan atau organisasi perlu terciptanya semangat kerja yang tinggi. Akibat semangat kerja yang tinggi mampu memberikan hasil yang baik bagi Pegawai untuk dapat melakukan kegiatan bekerja dengan lebih giat dan rajin.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu:

- Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok?
- Apakah Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok?
- Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini yaitu :

- Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok.
- Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok
- Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok

2. TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan, Hasibuan (2014) dalam Mulyana dan A. Maulana (2023) [1]. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada karyawan selama bekerja. Sistem kompensasi atau pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan kunci solusi dalam permasalahan kesesuaian antara perilaku individu karyawan dengan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga kepentingan perusahaan dan karyawan berjalan secara seiring [1].

Semangat Kerja Pegawai

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2009: 94) semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

(Gomes, 2000:77) Ada beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi organisasi, alasan tersebut adalah (Tohardi, 2000:426):

- Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

- b. Dengan semangat kerja yang lebih tinggi, pihak organisasi dan mendapatkannya dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena semakin tidak puas karyawan tersebut dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- d. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa senang, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut pindah kerja ketempat lain, berarti semangat kerja yang tinggi dapat menekan angka perpindahan atau labor turn over tenaga kerja.

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut (Moekijat, 2000:131) adalah:

- a. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
- b. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
- d. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- e. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- f. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi.
- g. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan karyawan.

Moral kerja atau semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. “bekerja sama” menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan “giat dan konsekuen”, menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. “tujuan bersama”, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang merasakan semuanya menginginkannya. (Moekijat, 2002:130).

Menurut (Tohardi, 2002:427) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2002:60) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat lain, semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan pada karyawannya, yang mana hal ini akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju. Salah satu cara yang diambil diantaranya dengan memberikan motivasi yang cukup karena dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja dan produktivitas kerjapun akan lebih baik. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan.

Dengan meningkatkan semangat kerja karyawannya output yang dicapai akan besar jumlahnya dengan kualitas yang lebih baik. Waktu penyelesaian produk menjadi lebih singkat, kerusakan produk dapat dikurangi, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Mathis, 2001:98) Yaitu :

- a. Gaji (Kompensasi)
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Promosi
- d. Lingkungan kerja

Hipotesis

- a. Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok
- b. Diduga Terdapat Pengaruh Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok
- c. Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas secara bersama – sama Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok

3. METODE PENELITIAN

Waktu dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Desa Bagan Jaya Jl. Palapa No 03 Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir dan waktu penelitian dilakukan tahun 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Kuantitatif pada penelitian ini berupa data angka-angka yang diperoleh dari Kantor Desa Bagan Jaya kecamatan Enok
- b. dalam bentuk kata-kata. Atau yang digunakan berasal dari buku, artikel jurnal dan halaman web

Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber datanya (Sugiyono,2018). Data responden diperoleh penulis dari koesioner atau google formulir yang berupa tanggapan responden penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono,2018) Data sekunder biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel dan penelitian terdahulu.

Populasi Dan Sampel

- a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik di kesimpulan (Sugiyono, 2018). oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok.
- b. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. untuk itu sample yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Bailey dalam (Igbal Hasan,2009:60). bahwa untuk penelitian yang populasi dan ukuran sampel yang tidak diketahui, ukuran sample yang paling minimum adalah 30. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sebanyak 91 (Sembilan Puluh Satu) orang Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok.

Metode Pengambilan Data

- a. Wawancara (*Interview*), yakni melakukan tanya jawab secara langsung Metode wawancara, digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok.
- b. Daftar Pertanyaan (*Questioner*), yakni dengan mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk diajukan kepada responden penelitian.
- c. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yakni melakukan penelitian ke pustaka untuk mencari teori-teori yang mendukung penelitian.

Analisis Data

Berdasarkan hipotesa dalam penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

a. Uji Instrument

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas
- 3) Uji Asumsi Klasik
- 4) Uji Normalitas Data

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2009:250) yang sesuai dengan hipotesis yakni, variabel bebas terhadap variabel terikat, Persamaan regresi linier Berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Semangat Kerja

A : Konstanta

X₁ : Kompensasi

X₂ : Fasilitas

ε : Error

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah Uji Determinasi, Uji Parsial (t) dan Uji F

- 1) Koefisien Determinasi (R²)
- 2) Uji Parsial (Uji t)
- 3) Uji Simultan (uji F)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat kita ketahui terhadap variabel Kompensasi, Fasilitas dan semangat kerja yang diajukan oleh peneliti dinyatakan valid, hal ini dapat kita lihat nilai koefisien setiap item pertanyaan di bawah 5% atau 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2.560	1.310			
1 Kompensasi	.385	.094	.385	.507	1.973
Fasilitas	.554	.107	.487	.507	1.973

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,560 + 0,385X_1 + 0,554X_2 + e$$

Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.737	.730	1.524	1.868

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,737 atau sebesar 73,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebesar 73,7% dari variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan Fasilitas, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji Statistik t (uji Parsial)

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.560	1.310		1.954	.054
	Kompensasi	.385	.094	.385	4.111	.000
	Fasilitas	.554	.107	.487	5.204	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

- 1) Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,111 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,990 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja Aparat Desa Bagan Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.
- 2) Variabel Fasilitas (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,204 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,990 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H_a diterima

dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas terhadap Semangat Kerja Aparat Desa Bagan Jaya Kabupaten Indragiri Hilir

c. Uji F (simultan)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	270.449	2	135.225	73.022	.000 ^b
Residual	146.295	79	1.852		
Total	416.744	81			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas

Sumber : Output SPSS 18.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 73,022 dan f_{tabel} sebesar 3,11 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji simultan (uji F) variabel Kompensasi(X_1) dan Fasilitas(X_2) secara simultan atau bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap Semangat Kerja(Y) Aparat Desa Bagan Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan di lapangan dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja Aparat Desa Bagan Jaya Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 2,560 + 0,385X_1 + 0,554X_2 + e$$
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja Aparat Desa Bagan Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) Variabel Fasilitas (X_2) Mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas terhadap Semangat Kerja Aparat Desa Bagan Jaya Kabupaten Indragiri Hilir .
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji simultan (uji F) variabel kompensasi (X_1) dan Fasilitas(X_2) secara simultan atau bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Aparat Desa Bagan Jaya Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2 Square) sebesar 0,737 atau sebesar 73,7%. sehingga dapat disimpulkan bahwa sebesar 73,7% dari variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan Fasilitas, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Arifin, Alvin, Hamid, Djamhur dan Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal) (p. Vol. 8 No. 2.). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- [3] Astuti, M. N. (2019). *Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi*. UIN Sultan Thaha Saifuddin.
- [4] Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [6] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [7] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Lajatuma, T.A., E. Nuraina, dan J. Murwani. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* 5(1): 98-109
- [9] Lestary, L dan H. Chaniago. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94-103.
- [10] Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [10] Mulyana and A. Maulana, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Pekan Kamis Kec.Tembilahan Hulu," *J. Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 1, no. 1, pp. 19–27, 2023, doi: 10.11591/19.