

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE KECAMATAN TASIK PUTRI PUYU**

Ratna¹⁾, Woro Utari²⁾, C. Sri Hartati³⁾
Universitas Wijaya Putra Surabaya^{1) 2) 3)}
E-mail: ratnastar234@gmail.com¹⁾

Abstrak

Tujuan dalam riset ini adalah sebagai uji dan analisa dampak kompensasi, motivasi serta semangat kerja pada kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Jenis riset yang dilaksanakan adalah Explanatory Research, pendekatan pada riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada riset ini populasi yang ditetapkan adalah pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu yang tercatat sebanyak 88 orang dan pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 87 orang. Temuan riset dengan taraf signifikansi 5% didapati jika Kompensasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi bernilai 0.026. Motivasi kerja berdampak signifikan pada hasil kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi yang bernilai 0.0186. Semangat kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi yang bernilai 0.000.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Semangat, Kinerja

**THE INFLUENCE OF APPROPRIATE COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORK SPIRIT
ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICE EMPLOYEES IN TASIK PUTRI PUYU DISTRICT**

Abstract

The purpose of this research is to test and analyze the impact of compensation, motivation and morale on the performance of Village Office employees in Tasik Putri Puyu District. The type of research carried out is Explanatory Research, the approach in this research uses a quantitative approach. In this research, the population determined is the employees of the Village Office in Tasik Putri Puyu Sub-district, which recorded as many as 88 people and sampling using a total sampling of 87 people. Research findings with a significance level of 5% are found if compensation has a significant impact on employee performance in the Village Offices in Tasik Putri Puyu District. This is evidenced by a significance value of 0.026. Work motivation has a significant impact on the work results of employees in the Village Offices in Tasik Putri Puyu District. This is evidenced by a significance value of 0.0186. Morale has a significant impact on the performance of employees in the Village Offices in Tasik Putri Puyu District. This is evidenced by a significance value of 0.000.

Key words: Compensation, Motivation, Enthusiasm, Performance

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi begitu membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas prima sebagai upaya menggapai target organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Sehingga suatu organisasi harus mampu mengarahkan sumber daya manusia dengan maksimal. Sebab hal ini berkaitan dengan kesuksesan pada organisasi yang kemudian juga dipengaruhi oleh faktor individu atau pegawai saat memenuhi targetnya. Sumber daya manusia dalam wadah organisasi dapat dikerahkan dengan maksimal serta efisien, sehingga dibutuhkan segala macam upaya agar bisa mengarahkan dari individu atau tiap-tiap pegawai untuk melakukan pekerjaan serta menggunakan potensi atau modal keterampilan yang melekat pada dirinya dengan maksimal.

Menurut Moeheriono (2014) hasil kerja atau performa adalah pencitraan dalam hal suatu capaian pada terlaksananya satu rencana kegiatan atau arahan pada proses merealisasikan target, keinginan, visi serta misi organisasi yang dituliskan pada rencana utama suatu perusahaan. Kemudian pendapat Siswanto (2015) hasil kerja merupakan capaian yang didapatkan oleh individu dalam mengemban tugas serta target kerja yang telah dibebankan padanya. Pendapat Simamora (2015), hasil kerja pegawai merupakan tahapan terhadap mana para pegawai menggapai hal yang menjadi syarat pekerjaan. Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil yang dicapai dalam melaksanakan satu rencana kegiatan serta kebijakan pada saat menggapai target yang ditentukan sesuai dengan kapasitas pegawai, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituliskan pada suatu rencana strategis pada suatu perusahaan melalui tata cara yang legal, serta tidak melanggar hukum, serta sejalan dengan moral dan etika yang telah ditetapkan (Utari, et. al., 2020).

Ungkapan Hasibuan (2017) kompensasi merupakan segala hal yang diterima dalam bentuk uang, yang termasuk gaji dan upah, kemudian segala macam tunjangan yang diperoleh pegawai untuk imbalan pada kinerjanya yang dilaksanakan ditempatnya bekerja. Pendapat Dessler (2017) kompensasi adalah setiap wujud pemberian upah atau penghargaan yang dihibahkan pada pegawai serta muncul pada kinerja pegawai tersebut. Menurut Panggabean (2015) kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala wujud pemberian hadiah yang didedikasikan pada pegawai atas kinerja dan sumbangsih yang telah dilakukan pada organisasi.

Kompensasi yang diberikan akan menjadi perlu untuk dijadikan pertimbangan sebagai upaya mengelola dan menjaga sumber daya manusia serta merupakan wujud keberlangsungan hidup karyawan dan upaya meningkatkan kinerja dengan optimal. Pemberian kompensasi harus sesuai, namun bila tidak mampu tersalurkan dengan bijak dan sesuai suatu perusahaan bisa kehilangan karyawannya kemudian harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen ulang, melakukan seleksi, melakukan pelatihan serta melakukan pengembangan karir (Utari, et. al., 2020). Untuk suatu organisasi, kompensasi mempunyai

makna yang utama sebab kompensasi menggambarkan langkah organisasi untuk menjaga serta menambah kemakmuran pegawainya. Kompensasi juga memiliki manfaat dalam menambah sisi produktif pegawai. Dapat dikatakan jika pemberian kompensasi dapat memperlancar rencana organisasi sebab kompensasi memiliki dampak pada kepuasan bekerja serta hasil kerja. Kompensasi merupakan pemberian hadiah yang bisa dimaknai dalam wujud pemberian hadiah yang diserahkan terimakan pada pegawai untuk wujud timbal balik untuk kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Terwujudnya suatu tahapan memberi kompensasi yang dilaksanakan secara adil serta layak dari perusahaan pada pekerjaannya mampu menimbulkan semangat bekerja pada diri karyawan sebagai upaya mendongkrak produksi serta sisi kreatif dari pekerjaan yang dijalani. Kompensasi adalah wujud pemberian upah dalam wujud bonus guna memberikan motivasi pegawai supaya produksi dalam bekerja dapat ditingkatkan (Yani, 2012). Rahayuningsih dan Maelani (2018) menyatakan jika kompensasi berdampak positif serta signifikan pada hasil kerja. Temuan serupa juga didapati oleh riset dari Muslimin (2020) menyatakan jika kompensasi memiliki dampak signifikan pada hasil kerja pegawai.

Suwatno serta Priansa (2014) mengungkapkan jika motivasi bersumber dari kosa kata *moreve* yang bermakna dorongan, daya untuk bergerak, serta daya yang mampu menimbulkan satu proses atau tindakan. Rivai (2017) mengungkapkan motivasi merupakan proses perilaku serta nilai yang ada yang memberikan dampak pada seseorang agar dapat menggapai berbagai hal yang telah ditentukan yang sejalan dengan target seseorang. Kemudian Uno (2016) mengemukakan jika motivasi kerja adalah gerakan dari dalam yang mampu diamati bersumber dari dalam dan luar individu. Motivasi bekerja pegawai mempunyai dua bentuk yakni gerakan dari dalam yang bersumber dari dalam dan luar individu.

Motivasi bekerja adalah satu tekad serta dorongan yang bersumber dari dalam individu dengan target mencapai ekspektasi perusahaan dengan tidak mengesampingkan keterampilannya untuk memenuhi kebutuhan (Robbins, 2016). Motivasi kerja dapat juga dipicu dari pihak tempat kerja sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Motivasi bekerja merupakan satu keadaan yang berdampak dalam meningkatkan serta menjaga sikap-sikap yang berkorelasi pada lingkungan bekerja. Motivasi adalah suatu upaya pada seseorang dalam bertindak atau melakukan sikap tertentu. Motivasi menjadikan individu memulai, menjalankan serta menjaga suatu hal yang ada. Motivasi adalah rasa cenderung bagi individu untuk ikutserta pada acara yang mendukung pencapaian target. Jika sikap yang ada menuju pada satu benda atau hal yang dituju maka adanya motivasi dapat menjadikan pemenuhan sasaran atau target secara maksimal hingga penjalanan tugas bisa dilakukan secara maksimal, yang kemudian efektifitas bekerja mampu dipenuhi (Morrison dalam Hakim, 2016). Temuan riset dalam hal dampak motivasi bekerja pada hasil kerja

karyawan yang mampu memunculkan *research gap* pada riset yang telah dilakukan seperti pada riset yang dijalankan oleh Rahayuningsih serta Maelani (2018) menunjukkan jika ada dampak positif serta signifikan pada hasil kerja pegawai. Temuan serupa juga ditunjukkan dilakukan pada Muslimin (2020) menunjukkan jika motivasi memiliki dampak signifikan pada hasil kerja pegawai.

Siswanto (2015) mengatakan moril kerja atau semangat dan kegairahan dalam bekerja dimaknai menjadi keadaan secara jiwa atau sikap seseorang pekerja serta kelompoknya yang memicu rasa bahagia dari dalam diri pekerja untuk menjalankan kerja dengan giat serta bertanggung jawab untuk menggapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Pendapat Hasibuan (2017) semangat bekerja merupakan rasa keinginan serta sungguh-sungguh dari individu dalam melakukan pekerjaan secara disiplin serta penuh tanggung jawab dalam rangka menggapai target kerja yang telah ditentukan. Selanjutnya Moekijat (2016) mengemukakan pengertian semangat dan kegairahan kerja ini berkaitan pada peranan seorang pekerja pada ragam pekerjaan yang dijalani, rekan-rekannya dalam pekerjaan, harga diri serta predikat dari pimpinannya. Semangat bekerja merupakan kondisi psikis pada seseorang dalam suatu wadah yang menggambarkan keinginan dalam menjalankan tugasnya hingga memacu agar dapat bekerja sama serta mampu memenuhi pekerjaan dalam waktu yang ditentukan secara penuh tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan pada karyawan tersebut. Semangat bekerja bisa dimaknai sebagai satu keadaan psikis, atau sikap seseorang pekerja serta kelompok kerjanya yang memicu rasa senang yang dalam dalam individu agar melakukan pekerjaan secara penuh semangat serta bertanggung jawab saat memenuhi target yang sebelumnya telah ditentukan pimpinan. Tiap-tiap pegawai harus mempunyai semangat dalam bekerja pada kelompoknya maupun perusahaan tempat bekerja, dengan tidak malas saat melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan secara riang gembira sebab hal ini mampu menjadikan lingkungan bekerja yang nyaman serta harmonis dan mampu menjadikan pengaruh yang positif pada hasil kerja pegawainya (Moenir, 2015). Semangat bekerja menjadi hal utama sebab dengan terdapatnya semangat dalam bekerja dapat menimbulkan kualitas dalam bekerja serta kuantitas dalam bekerja secara lebih optimal yang kemudian mampu mengangkat hasil kerja karyawan. Saputra et. al (2020) menunjukkan bahwa ada dampak yang positif serta signifikan pada semangat bekerja pada hasil kerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Dampak yang tercipta dari relasi ini adalah relasi yang positif. Sama halnya pada hasil riset Syihab et. al (2020) mengungkapkan jika ada dampak pada semangat bekerja, gaya dalam memimpin, serta motivasi bekerja pada hasil kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Baru.

Tiga hal yang dijabarkan sebelumnya mempunyai peran yang utama pada tergapainya target pada organisasi. Pemberian kompensasi, memotivasi serta meningkatkan semangat

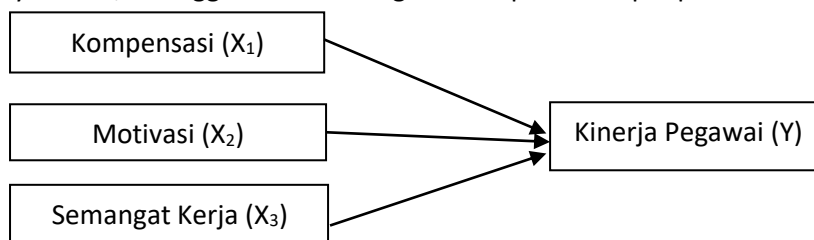
kerja, menjadikan hasil kerja dari karyawan mengalami peningkatan. Dari uraian masalah yang telah ditampilkan maka peneliti dalam riset ini bertujuan untuk melakukan uji dan analisa pengaruhnya kompensasi, motivasi serta semangat kerja pada kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu.

H₂: Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu.

H₃: Ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Berdasarkan penjelasan hubungan logis antar variabel yang sudah dijabarkan diatas, sehingga peneliti menciptakan rancangan penelitian yang berhubungan dengan masalah pada obyek riset, sehingga model Kerangka konseptual tercipta pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber data

Studi yang dilakukan merupakan riset *Explanatory Research* atau penelitian pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* adalah salah satu ragam riset yang mengamati relasi antar variabel-variabel riset serta melakukan uji hipotesis yang ditentukan sebelumnya. Riset ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis. Sumber data diperoleh dari angket dengan skala *likert* pada lima pilihan jawaban yang diberikan pada pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Populasi dan Sampel

Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan karyawan Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu yang tercatat sebanyak 88 orang. Tata cara pengambilan sampel memakai total sampel atau metode sensus yang artinya semua jumlah populasi dimasukan sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel yang dipilih pada riset ini seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 87 orang yang dikurangi dengan peneliti.

Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk mencari tahu dampak variabel kompensasi, motivasi dan semangat kerja dijalankan analisis dengan Regresi Berganda pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Semangat kerja

b = koefisien regresi

e = Standar Error

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tata cara analisa data yang digunakan merupakan regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisa ini dijalankan untuk mengetahui relasi serta pertautan antara variabel kompensasi, motivasi dan semangat dengan variabel kinerja pegawai. Berikut adalah tabel mengenai hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.239	.627	
Kompensasi	.240	.106	.199
Motivasi	.377	.155	.245
Semangat	.534	.121	.450

a. Dependent Variable: Kinerja

Didasarkan dari Tabel 1 sehingga bisa diciptakan model regresi linier secara berganda yang dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,239 + 0,240 X_1 + 0,377 X_2 + 0,534 X_3$$

1. Persamaan yang ada mampu menjelaskan jika konstanta 1,239 bermakna apabila tidak terdapat variabel kompensasi, motivasi serta semangat kerja maka besaran kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu adalah 1,239 satuan.
2. Pada persamaan regresi linier berganda yang ada sehingga dapat terlihat nilai koefisien regresi pada variabel X₁ adalah 0,240, bermakna jika apabila kompensasi meningkat satu satuan, sehingga hasil kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu juga bertambah sebesar 0,240 satuan.
3. Persamaan regresi linier berganda yang ada juga bisa terlihat nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ adalah 0,377, dapat dimaknai jika motivasi naik satu satuan, sehingga

kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu akan bertambah sebesar 0.377 satuan.

4. Pada persamaan regresi linier berganda yang ada dapat terlihat jika nilai koefisien regresi pada variabel X_3 sebesar 0,534, hal ini dapat dimaknai jika semangat kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu akan meningkat sebesar 0,534 satuan.

Uji t (Parsial)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui dampak pada tiap variabel bebas pada variabel terikat. Temuan hasil uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.977	.051
	Kompensasi	2.266	.026
	Motivasi	2.423	.018
	Semangat	4.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Didasarkan pada temuan yang ada menggambarkan jika, angka t_{hitung} pada variabel kompensasi bernilai 2,266 pada tingkat signifikansi bernilai 0,026, hasil angka signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Temuan ini bermakna jika variabel kompensasi memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Berdasarkan hasil uji yang ada, bisa disimpulkan jika hipotesis yang mengungkapkan “Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu” diterima.

Didasarkan dari temuan yang ada menggambarkan jika, angka t_{hitung} pada variabel motivasi bernilai 2,266 pada tingkat signifikansi bernilai 0.018, hasil angka signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Temuan ini bermakna jika variabel motivasi memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Berdasarkan uji yang ada, bisa disimpulkan jika hipotesis yang mengungkapkan “Terdapat dampak signifikan motivasi pada kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu” diterima.

Didasarkan dari temuan yang ada menggambarkan jika, angka t_{hitung} pada variabel semangat kerja bernilai 4,415 pada tingkat signifikansi bernilai 0,000, hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Temuan ini bermakna jika variabel semangat kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Berdasarkan uji yang ada, sehingga bisa disimpulkan jika hipotesis yang mengungkapkan semangat bekerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji pada koefisiensi determinasi guna menggambarkan sejauh mana dampak kompensasi, motivasi dan semangat terhadap kinerja pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Tabel 3.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.352	.40870

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

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diketahui nilai R_2 sebesar 0,374, temuan yang ada bisa dijabarkan jika sebesar 37,4% variabel kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu bisa dijabarkan oleh variabel kompensasi, motivasi serta semangat. Kemudian nilai lain sebesar 62.6% kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu dijabarkan oleh variabel selain kompensasi, motivasi serta semangat.

Pembahasan

Kompensasi pegawai pada Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Pada temuan analisa regresi didapati jika koefisien regresi kompensasi memiliki nilai positif serta pada uji hipotesis memakai uji t didapati jika kompensasi memiliki dampak secara signifikan pada hasil kerja karyawan di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu, yang kemudian dapat disimpulkan jika terjadi peningkatan pada kompensasi sehingga hasil kerja pegawai mampu bertambah secara signifikan, dan juga sebaliknya, jika terjadi penurunan kompensasi maka hasil kerja pegawai juga akan menurun secara signifikan. Temuan riset ini selaras dengan riset yang dijalankan oleh Rahayuningsih dan Maelani (2018) menjabarkan jika kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan dilaksanakan oleh Muslimin (2020) memaparkan jika kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga pada hasil penelitian Saputra et. al (2020) ada dampak secara positif serta signifikan diantara kompensasi pada hasil kerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara.

Motivasi kerja merupakan satu kemauan serta rasa ingin dari dalam diri individu untuk menggapai target perusahaan tanpa melupakan keinginannya untuk memenuhi kebutuhan (Robbins, 2016). Dalam pelaksanaan pekerjaan motivasi sangat diperlukan bagi pegawai untuk mendukung setiap kegiatan yang dilakukan, karena adanya suatu dorongan atau kemauan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dan kinerja pegawai dapat meningkat. Motivasi kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu dengan kategori baik. Motivasi memiliki dampak secara positif serta signifikan pada hasil kerja

pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Temuan analisa regresi didapati jika koefisiensi regresi dari motivasi memiliki nilai positif serta hasil pada uji hipotesis memakai uji t ditemukan jika motivasi memiliki dampak secara signifikan pada hasil kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Kemudian bisa dikatakan bila ada penambahan pada motivasi maka hasil kerja pegawai juga bertambah dengan penambahan yang signifikan, namun begitu sebaliknya, jika terdapat pengurangan motivasi sehingga hasil kerja pegawai juga akan didapati pengurangan dengan penurunan yang signifikan. Temuan riset ini selaras dengan riset yang dijalankan oleh Rahayuningsih dan Maelani (2018) menunjukkan jika berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan dijalankan Muslimin (2020) membuktikan jika motivasi berdampak signifikan pada hasil kerja karyawan. Kemudian pada hasil penelitian Putra et al (2020) menjelaskan motivasi berdampak positif serta signifikan pada hasil kerja.

Semangat kerja juga menjadi utama sebab dengan terciptanya semangat bekerja akan mampu menghasilkan kualitas bekerja serta kuantitas bekerja secara maksimal yang kemudian mampu mendongkrak hasil kerja pegawai. Semangat kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu pada kategori baik. Hasil uji analisis regresi ditemukan jika koefisiensi regresi semangat kerja memiliki nilai positif serta hasil uji hipotesis memakai uji t diperoleh jika semangat kerja memiliki dampak yang signifikan pada hasil kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu, hingga bisa disimpulkan jika terdapat peningkatan pada semangat kerja sehingga hasil kerja pegawai akan bertambah signifikan, dan sebaliknya juga, bisa terdapat penurunan semangat kerja sehingga hasil kerja pegawai dapat terjadi penurunan yang signifikan. Temuan riset ini selaras pada riset yang dilaksanakan oleh Saputra et. al (2020) ditemukan hasil jika terdapat dampak secara positif serta signifikan pada semangat bekerja untuk hasil kerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Dampak yang ada pada relasi ini adalah positif. Sama halnya dengan temuan riset Syihab et. al (2020) menunjukkan jika ada dampak pada semangat bekerja serta motivasi bekerja pada hasil kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Didasarkan temuan analisa data yang dijalankan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diuraikan sebelumnya, hingga didapatkan kesimpulan bahwa Kompensasi dengan pengaruhnya yang signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Motivasi kerja dengan pengaruhnya yang signifikan pada hasil kerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. Semangat kerja dengan pengaruhnya yang signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Saran

Didasarkan pada riset yang telah dilaksanakan pada periset sebelumnya yang dijadikan dasar bagi saran riset di masa depan maupun riset yang usai dilaksanakan, sehingga periset dapat memberi saran yang bisa berguna untuk semua pihak yang bersangkutan. Kemudian saran yang dari riset ini antara lain pegawai di Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu hendaknya lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai terutama pada fasilitas kerja pegawai agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik karena ada dukungan dari fasilitas kerja yang digunakan.

Selain itu perlu juga perhatian pada motivasi kerja pegawai dengan memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai agar selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin dan menciptakan suasana kompetisi dalam baik untuk saling menggungguli dalam hal hasil kerja kemudian memberikan penghargaan minimal pujian bagi pegawai yang dapat mencapai hasil kerja yang baik.

Hal yang sangat penting untuk diperhasikan oleh pimpinan Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan semangat kerja pegawai karena semangat kerja pegawai mempunyai dampak yang paling signifikan pada kinerja pegawai dari pada kompensasi dan motivasi kerja. Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pemahaman kepada pegawai agar memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga disiplin kerja pegawai juga perlu diterapkan dengan baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2017). Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Hakim. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI, Vol 1 No. 2 Hal 165-180.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehersono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir. (2015). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muslimin, Ichwanul. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. Jurnal Ilmiah Mandala Education. Vol. 6. No. 2. Oktober 2020
- Panggabean. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Putra, Indra Purnama ; Sitiari, Wayan dan Sara, I Made. 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 89-100
- Rahayuningsih, Sri dan Maelani, Nonik. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding Sendi_U 2018* ISBN: 978-979-3649-99-3
- Rivai, Veithzal, Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Saputra, Rizal Adi ; Patwayati ; Sinarwati ; Mokodompit, Eliyanti Agus Yusuf, Abd. Razak ; Kalimin, La Ode ; dan Isalman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. *Jumbo (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*. Vol. 4, No.1, April 2020, hal. 140-150 e-ISSN 2502-4175
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto Bedjo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syihab, Safirah ; Razak, Mashur ; Hidayat, Muhammad. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen Volume 17 Nomor 2 Juni 2020* Hal.194-20
- Uno, Hamzah. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utari, Woro, Setiawati, Ratna, Fauzia, Nur, Rusdiyanto, Hidayat, Widi, Khadijah, Susan Novitasari Pramitasari, Dini Ayu, Irawan, Hendra, Gazali, Zainurrafiqi, and Rochman, Arif Syafi'ur. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. *Journal PJAEE*, 17 (9) (2020).
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.