

Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi sebagai Pendukung Kinerja Staf (Studi Kasus pada Kantor Desa Jeruju Besar Kec. Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat)

Hamimi^{1*}, Yuni Firayanti¹, Tubagus Mahardhika¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : mhamimi695@gmail.com*

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.or.id/index.php/armada>

Vol. 2, No. 9 September 2024

Page: 810-824

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v2i9.1500>

Article History:

Received: August, 26 2024

Revised: September, 15 2024

Accepted: September, 20 2024

Abstract : An institution definitely has a target that it wants to achieve, therefore human resources are needed as the main actors in driving this achievement, therefore it is necessary to apply different motivation and compensation according to the capabilities of the institution it oversees, with the aim of being a reference for work spirit in improving employee performance. The aim of this research is to determine the application of motivation and compensation as supporting staff performance at the Jeruju Besar village office, Sungai Kakap sub-district, Kubu Raya district, West Kalimantan. The method used in this research uses a qualitative approach. This type of research uses field research. The data collection technique uses: observation, interviews, and documentation. The informant method uses the depth interview technique. The data analysis uses descriptive qualitative, and the validity of the data uses source triangulation, technique triangulation and time. The results of this research conclude that the application of motivation carried out by the Jeruju Besar village office to staff consists of two direct and indirect motivations. The compensation provided, such as allowances, rewards and others, is in accordance with regulations.

Keywords : Compensation, Motivation, Performance Work Productivity.

Abstrak : Suatu lembaga pasti memiliki target yang ingin dicapai, oleh karenanya dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaku utama mendorong pencapaian tersebut, oleh sebab itu perlunya penerapan motivasi dan kompensasi yang berbeda sesuai dengan kemampuan lembaga yang dinaunginya, dengan tujuan sebagai acuan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan motivasi dan kompensasi sebagai pendukung kinerja staf pada kantor desa jeruju besar kecamatan sungai kakap kabupaten kubu raya kalimantan barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data menggunakan : observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode informan menggunakan teknik *inDepth interview*. Analisis datanya menggunakan deskriptif kualitatif, serta keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan waktu. Hasil penelitian ini

menyimpulkan Penerapan motivasi yang dilakukan oleh kantor desa Jeruju Besar kepada staf ada dua motivasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi yang diberikan seperti tunjangan, *reward*, dan lainnya sudah sesuai dengan peraturan.

Kata Kunci : Kinerja, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Zelvien Adhari, 2021:13). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan dalam (Edy Sutrisno, 2023:110).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Edy Sutrisno, 2023: 110).

Menurut penelitian Nikita Maharani (2019) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan efektif, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Dengan adanya penerapan motivasi dan kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan. Berbicara mengenai motivasi dan kompensasi tentu tak lepas dari pengakuan akan kontribusi dan kebutuhan individu dalam organisasi.

Kantor Desa Jeruju Besar yang terletak di Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat. Memiliki seorang Kepala desa dan dibantu oleh beberapa staf yang bekerja sebagai pelayanan masyarakat, sudah seharusnya memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik pada masyarakat desa Jeruju Besar kecamatan sungai kakap kabupaten kubu raya kalimantan barat. Untuk mendapatkan hal tersebut, Kantor Desa Jeruju Besar, Kecamatan Singai Kakap, Kabupaten Kubu Raya harus seefektif mungkin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun pada kenyataannya sering kali ditemukan staf yang sering terlambat masuk, dan berada diluar saat jam bekerja.

Jumlah pegawai kantor desa yang mencapai 13 orang, yang memiliki lulusan yang berbeda-beda diantaranya S1 (sarjana strata-1) ada 3 orang yaitu kepala desa, sekretaris desa dan kaur umum dan tata usaha, DIV (diploma IV) ada satu orang yaitu kasi kesra, D1 (diploma satu) ada satu orang yaitu kaur pemerintah, D3 (diploma tiga) ada satu orang yaitu kaur keuangan, dan SLTA (Sekolah lanjutan tingkat atas) ada 7 orang yaitu kaur perencanaan, kasi pelayanan, kadus karya bhakti, kadus karya mulya, kadus karya utama, kadus karya bersama dan kadus karya tani. masing-masing dari mereka memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Disinilah tuntunan kepemimpinan seorang Kepala desa dalam menjalankan dan mengelola para staf agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, untuk menciptakan aparatur pemerintahan desa yang bersih dan bertanggung jawab demi kepuasan masyarakat. Berdasarkan beberapa masalah yang dipaparkan diatas terdapat banyak persoalan yang harus diatasi oleh Kepala Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya selaku pimpinan yang menjalankan roda pemerintahan, oleh sebab itu diperlukan motivasi dan kompensasi yang memadai, staf Kantor Desa dapat menemukan semangat baru dalam bekerja, karena itu penting untuk memberikan dukungan yang baik kepada mereka.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang startegis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional

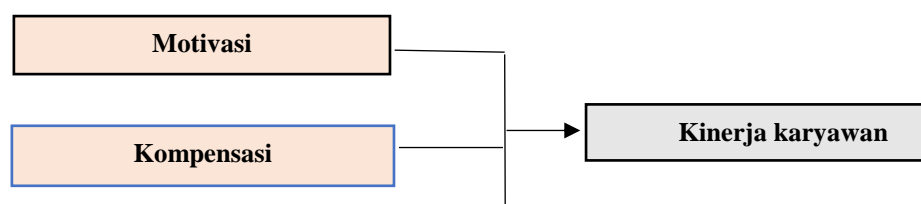
untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2023:5).

Kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk bekerja dari seseorang karyawan, kinerja karyawan juga memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut (Zelvien Adhari, 2021:75)

Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri setiap individu untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan memotivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan atau pengikut, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi (Meinitasari, 2023:17).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan pekerjaan. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2023:181).

Kerangka pikir atau kerangka konseptual ini dibuat untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai analisis penerapan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja staf pada Kantor Desa Jeruju Besar yang digunakan untuk memperjelas dan mengatur secara sistematis bagaimana motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka kerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan pada kondisi objek penelitian alamiah, dan peneliti merupakan instrumen kunci dan juga menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis secara lisan dari orang-orang atau perilaku yang alami. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan cara mencari data tentang penerapan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja staf secara langsung di lokasi penelitian dengan melihat objek penelitian.

Objek penelitian ini adalah kinerja staf pada kantor desa yaitu yang akan menjadi dasar untuk menghadirkan solusi terhadap penerapan motivasi dan kompensasi sebagai pendukung kerja terhadap kinerja staf pada Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung kepada staf sekaligus informan peneliti di kantor desa jeruju besar.

Berikut ini beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
2. Interview (wawancara)

3. Dokumentasi

Adapun langkah-langkah dalam penelitian ini adalah :

1. Reduksi data
2. Penyajian data (*Data Display*).
3. Kesimpulan atau verifikasi.

Dalam penelitian menggunakan tiga teknik triangulasi yang relevan bagi peneliti ini, sebagai berikut :

1. Triangulasi Sumber
2. Triangulasi Teknik
3. Triangulasi Waktu.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Sejarah Desa Jeruju Besar

Pada Zaman Penjajahan Belanda, di tahun 1860an banyak masyarakat dari berbagai daerah meninggalkan kampung halamannya diantaranya dari Sulawesi, para pedagang Arab dan etnis keturunan Tionghoa, mereka berlayar mencari tempat baru. Sejak saat itu banyak yang datang ke kampung-kampung dan menetap serta menggarap tanah menanam padi, kelapa, pisang dan beternak. Semakin ramainya penduduk, sehingga ada yang berinisiatip untuk memberikan nama kampung yang didiaminya. Semula mereka tidak mengerti harus berbuat apa namun setelah ada salah seorang yang dipandang cukup bijak dan pandai serta terpancang yang bernama H. Mahmud, dijadikan pemimpin pertemuan untuk membahas pembentukan Kampung serta mengangkat seorang Penggawa.



Gambar 2. Kantor Desa Jeruju Besar

Cara yang sangat sederhana mereka melakukan kesepakatan dan melihat kondisi dan keadaan waktu itu banyak tanaman sejenis tanaman Pakis, daun dan batangnya berduri tumbuh dirawa-rawa dan di pinggir sungai, "Jeruju" nama tumbuhan tersebut yang tumbuh dimana-mana serta rimbun dan besar, sehingga dijadikan Nama Kampung tersebut dengan Nama "JERUJU BESAR". Setelah itu dilanjutkan dengan Pemilihan. Penggawa akhirnya terpilihlah "H.MAHMUD" sebagai Penggawa Pertama di Desa Jeruju Besar. Maka Sejak itu diproklamirkan sebuah Kampung baru dalam wilayah kekuasaan Kesultanan Pontianak, Distrik Sungai Kakap, dan diresmikan pada tanggal 17 Agustus 1862. H.Mahmud memimpin kampung Jeruju Besar sejak tanggal 17 Agustus 1862 s/d 1901 (39 tahun), selanjutnya dilanjutkan oleh H.Yunus hingga tahun 1933 (32 tahun), kemudian Sy. Husin sampai tahun 1957, kepemimpinan dilanjutkan lagi oleh H. M. Ali H. Amin yang saat itu Sebagai Kepala Kampung sebagai ganti nama dari Penggawa, sejalan waktu terjadi lagi perubahan nama dari Kepala Kampung menjadi Kepala Desa dan akhirnya pada tahun 1989 beliau selesai masa jabatan sebagai kepala Desa Jeruju Besar.

Hasil Penelitian

Hasil Pengamatan Penelitian (*Observasi*)

Pada penelitian ini peneliti pertama-tama melakukan pengamatan terhadap objek penelitian selama 2 bulan, mulai dari peneliti mengajukan izin penelitian ke pemerintah Desa Jeruju Besar hingga melakukan wawancara penelitian. Adapun hasil pengamatan penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini adalah penelitian kesekian kali di Kantor Desa ada mahasiswa dari Universitas lain juga yang melakukan penelitian di Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat dengan judul penelitian yang berbeda-beda.
2. Pemerintah Desa Jeruju Besar sangat *welcome* dengan adanya penelitian ini.
3. Kepala Desa Jeruju Besar sebagai seorang pemimpin mampu mengoordinasikan bawahannya, memiliki motivasi yang mampu untuk terus maju dalam mencapai tujuannya, selalu bersikap positif, percaya diri, serta memiliki emosional yang stabil, bertanggung jawab dan memiliki komunikasi yang baik.
4. Lingkungan kerja di Kantor Desa Jeruju Besar cukup kondusif dengan suasana yang nyaman dan teratur.
5. Kerja sama tim dan kebersamaan antara Staf dan Kepala Desa sangat baik, hal ini terlihat saat peneliti melakukan penelitian di Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat.

Hasil Wawancara Penelitian (*Interview*)

Ada beberapa proses yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum menjabarkan hasil wawancara. Yang pertama adalah menyiapkan berkas untuk wawancara, melakukan wawancara, selanjutnya mengumpulkan hasil wawancara dan memahami isi dari wawancara tersebut kemudian memaparkan hasil dari wawancara tersebut. Peneliti akan berusaha memaparkan dengan sebaik mungkin mengenai analisis penerapan motivasi dan kompensasi sebagai pendukung kinerja staf pada kantor desa jeruju besar kecamatan sungai kakap kabupaten kubu raya kalimantan barat, agar penyajian terarah maka disesuaikan dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan Motivasi Sebagai Pendukung Kinerja Staf Pada Kantor Desa Jeruju Besar.

Penerapan motivasi pada karyawan merupakan hal pokok dalam membangun kemajuan sebuah organisasi, karena apabila sumber daya manusia didalamnya tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal maka hal tersebut juga menghambat tujuan organisasi itu sendiri, peran motivasi dapat menggerakkan atau menggugah seseorang secara sadar timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu yang lebih lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa informan diantaranya: Sekretaris Desa, Kasi Kesra, Kaur Keuangan, Kaur Umum & Tata Usaha dan Kadus Karya Tani.

Menurut Informan 01:

"kalo bekerja tanpa motivasi, mereka kerja akan semau mereka karna motivasi sangat penting selain meningkatkan kinerja dan juga ada tujuan dari motivasi itu sendiri."

Informan 02 menambahkan:

motivasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sangat penting karena dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas. ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih produktif dan puas. motivasi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi tentunya."

Berdasarkan apa yang disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong utama yang menghidupkan kembali api dalam diri kita. Motivasi bukan sekedar kata-kata kosong atau semangat sesat, melainkan kekuatan yang melahirkan kegigihan, ketekunan, dan konsisten dalam meraih tujuan yang diinginkan. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti yang disampaikan oleh Informan 03:

”motivasi tentunya sangat penting yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dimana itu juga merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai”

Informan 04 juga menambahkan:

disini setiap apel pagi pemimpin memberikan motivasi dalam bentuk semangat dan sebelum memulai rapat atau sesudah rapat peminanan selalu memberi motivasi, memberi semangat untuk kedepannya”

Informan 05 juga menambahkan:

”motivasi sangat berpengaruh agar kami para pegawai lebih semangat bekerja dan kualitasnya pasti lebih baik”

Dari ketiga pemaparan narasumber diatas motivasi sangat perlu dilakukan setiap harinya baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan merasa diperhatikan, kepedulian tersebut dapat meningkatkan etos kerja dan dapat memberikan pengaruh baik pada semangat kinerja karyawan. Motivasi memungkinkan seseorang untuk memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ingin dicapai dan berusaha untuk mencapainya.

Pada hari senin biasanya setiap pagi para pegawai kantor desa sebelum bekerja melakukan apel pagi terlebih dahulu dengan tujuan memaparkan hasil yang telah dicapai, memberikan arahan dan memberikan semangat baru bagi para pegawai dan setiap bulannya selalu mengadakan rapat internal, disini pegawai diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat atau saran dan saling bertukar pikiran dan ketika ada masalah yang dihadapi dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Kepala desa berusaha semaksimal mungkin untuk memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja. Kepala desa melakukan komunikasi intensif dengan perangkat desa untuk menjalin korelasi yang harmonis. Kepala desa juga memberikan inovasi kepada para pegawai sehingga mereka termotivasi.

Menurut Informan 02 mengatakan:

“ dikantor desa ini ibu kades membang keakraban antar pegawai dengan cara mengadakan makan-makan bersama, liburan setiap tahunnya, dan selalu menanyakan kepada kami apakah ada masalah dalam pekerjaan dan kalo ada akan di panggil sama ibu untuk dibicarakan dimana letak masalahnya”

Informan 3 juga menambahkan:

”kami dari pemerintahan desa juga ada family gathering atau tour gitulah setiap tahunnya, kami keluar kota disana kami mengadakan permainan-permainan yang bertujuan untuk meningkatkan kebersamaan antar pegawai dan rapat internal setiap bulannya untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah kami laksanakan”.

Informan 04 juga menambahkan:

”Pimpinan membangun keakraban bersama kami dengan acara makan-makan terkadang, terus liburan setiap tahunnya dan rapat setiap bulannya.”

Dari ketiga hasil pemaparan Narasumber diatas dapat disimpulkan sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan pemimpin selalu memberikan motivasi atau semangat dalam bekerja dan dalam setiap bulannya selalu mengadakan rapat dengan tujuan untuk saling bertukar pikiran, menyampaikan pendapat atau saran, saling bertukar pikiran dan ketika ada masalah yang dihadapi dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Kantor Desa Jeruju Besar juga memiliki beberapa kegiatan yang dilakukan baik untuk memotivasi, hiburan atau menambah kedekatan antar masyarakat, Kegiatan tersebut diantaranya: kegiatan liburan bersama yang dilakukan setahun sekali sebagai acara yang digunakan untuk menambah keakraban atau kedekatan antar sesama pegawai, rapat yang

dilakukan sebulan sekali atau dalam 2 atau 3 minggu sekali dan kegiatan senam pagi bersama masyarakat serta mengadakan lomba saat 17an.

Kantor Desa berusaha semaksimal mungkin untuk menyeimbangkan antara kebutuhan kantor dengan kebutuhan pegawai karena apabila keduanya seimbang maka akan berjalan dengan baik tetapi apabila salah satunya merasa dirugikan maka akan merusak strategi keberhasilan organisasi kedepannya. Rasa kekeluargaan yang ada pada Kantor Desa Jeruju Besar sudah dikatakan baik, dengan selalu bekerjasama dalam menuntaskan permasalahan sehingga pegawai yang mengalami kendala dapat menemukan jalan keluarnya dengan baik berdasarkan pertimbangan yang matang mengenai baik buruknya.

Seperti yang disampaikan oleh Informan 01 sebagai berikut:

“minimal dalam satu bulan kita harus ada rapat internal, rapat evaluasi ketika ada kendala, kita mencari dimana ada kendalanya ayo kita evaluasi, ketika ada problem dimana problemnya ayo kita selesaikan bersama..”

Informan 03 juga menambahkan:

“Tentu kami disini di kantor desa ini kami menanyakan apasih yang terjadi pada seorang itu, sehingga kami bisa melihat kesenjangan yang terjadi dan misalkan ada pegawai yang terlambat kami juga akan menanyakan apasih penyebabnya terlambat dan tentunya membantu yang bersangkutan untuk permasalahan tersebut dan peran lingkungan disini juga sangat berpengaruh karna jika lingkungan nya saja tidak enak kita kerja juga tidak merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.”

Informan 05 menambahkan:

“jika ada pegawai yang bermasalah maka akan di panggil oleh pemimpin untuk dibicarakan apa permasalahanya dan sama-sama untuk mencari solusi agar masalah tersebut dapat terselesaikan”

Dari pemaparan diatas disimpulkan pentingnya peran dan perilaku atasan kepada bawahannya serta peran kekeluargaan dan kesolidan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk membangun loyalitas antar seluruh orang-orang didalamnya, hal tersebut mencegah stres bagi pegawai yang kesulitan dalam menuntaskan permasalahannya dan dapat terselesaikan dengan bermusyawarah di Kantor Desa Jeruju Besar.

Selain pentingnya *support*, peran kekeluargaan dan keakraban yang maksimal dari seluruh orang didalam kantor, kenyamanan pegawai juga ditentukan dari fasilitas tempat kerja agar karyawan betah bekerja diantaranya tempat parkir yang memadai, ruang kerja ber AC atau kipas dan toilet yang bersih dan terdapat mushollah sebagai tempat ibadah, serta perlengkapan kerja lainnya seperti komputer, wifi yang lancar dll menjadi faktor pendukung untuk kenyamanan pegawai.

Seperti yang diutarakan informan 02:

“fasilitas sangat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya dikantor tidak ada kipas atau ac maka kami para pekerja akan merasa tidak nyaman akan merasa panas tetapi jika fasilitasnya memadai seperti adanya kempuler, print maka akan memudahkan kami dalam bekerja”

Informan 05 menambahkan:

“ Dengan Pemberian fasilitas layak yang kantor berikan ditambah dengan motivasi dorongan, semangat laur biasa dari atasan, lingkungan kerja serta rekan kerja dan fasilitas yang mumpuni memberikan kita tanggung jawab yakni mengacu pada kinerja agar lebih totalitas dan semangat dalam bekerja.”

Dari hasil wawancara diatas ditarik kesimpulan bahwa fasilitas yang instansi sediakan untuk para pegawai sudah difikirkan baik buruknya karena ketidak nyamanan bukan hanya berasal dari rekan kerja, peran atasan tetapi fasilitas kantor juga menjadi pendukung motivasi

yang juga instansi berikan, hal tersebut sudah menjadi paket komplrit segingga dengan adanya fasilitas dari kantor desa membuat pegawai sadar akan tanggung jawabnya untuk lebih totalitas memberikan yang terbaik untuk kantor desa.

2. Penerapan Kompensasi Sebagai Pendukung Kinerja Staf Pada Kantor Desa Jeruju Besar

Kompensasi adalah imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan, namun kompensasi sendiri bukan selalu perihal gaji. Diantaranya kompensasi tidak langsung (*Non-finansial*) seperti : asuransi, uang pensiun, cuti, sertifikat penghargaan, dan lain-lain. Dan kompensasi berupa langsung (*Finansial*) seperti : upah, komisi, bonus pembayaran prestasi, gaji. Gaji merupakan bagian dari kompensasi yang pembayaran upah karyawan dibayar menggunakan nominal mata uang. Gaji pokok ini ditentukan berdasarkan jabatan (*Personal grade*) yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan tergantung pada perkembangan tenaga kerja dan pembayaran upah/gaji karyawan.

Seperti yang diutarakan oleh informan 01:

“kompensasi kalo menurut kami ketika ada kegiatan diluar tugas dan fungsi itu kompensasi misal kita kerja dari jam 8 sampai jam setengah 4, ketika ada diluar kerja jam itu maka kita akan mendapatkan kompensasi, walaupun kompensasi ini dalam bentuk biaya yang kita keluarkan. Kalo gaji itu yang kita proleh dari apa yang kita kerjakan sesuai tugas dan fungsi”

Informan 02 juga menambahkan:

“Gaji merupakan tujuan pencapaian yang diharapkan setiap orang setelah melakukan pekerjaannya, karena tujuan orang bekerja untuk mendapatkan upah. selain gaji adapula kompensasi yang diberikan kantor desa seperti tunjangan hari raya dan bonus atau reward ketika kita berprestasi.”

Informan 04 menambahkan:

“Kalo gaji yang pastinya gaji bulanan, kalo kompensasi kayak hadiah, bonus pada saat ada kegiatan yang sama-sama dan kades yang megang kegiatannya nanti ada bonus akhir yang didapat nanti dibagi-bagi juga pada pegawai.”

Dari ketiga pemaparan narasumber diatas disimpulkan gaji merupakan hak wajib diterima karyawan dalam setiap bulannya. untuk memperoleh gaji, karyawan harus sudah memenuhi syarat dan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi dengan sebaik mungkin. Maka dengan gaji ini karyawan merasa dihargai atas jeripayah yang diberikan. Selain gaji ada pula kompensasi *finansial* yang diberikan Kantor Desa Jeruju. Besar seperti bonus atau reward, bagi karyawan yang berprestasi.

Selain pemberian kompensasi berupa bonus atau reward, kantor desa juga ada memberikan tunjangan kepada pegawai Kantor Desa Jeruju. Besar Kecamatan Sungai Kakap Kab. Kubu Raya dengan tujuan untuk menyesejahterakan para pekerja. Karena apabila karyawan telah tercukupi kebutuhannya secara otomatis faksu karyawan semakin maksimal pada saat bekerja tidak memikirkan hal lain diluar pekerjaan.

Seperti yang diungkap oleh Informan 01:

”disini ada tunjangan jabatan, kemudian ada tunjangan pelaksana kemudian ada jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan kematian, disini juga ada bonus tapi tidak tertulis”

Informan 02 menambahkan:

”Tujuan utama dari pemberian tunjangan oleh instansi kepada pegawai adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai. Tunjangan dapat berupa bonus, reawrd dan tunjangan kesehatan dan lainnya, yang bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka secara lebih baik. Selain itu, tunjangan juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan

bakat yang berkualitas, serta mendorong motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan tentunya”

Informan 03 juga mengungkapkan:

“kompensasi tentunya meningkatkan semangat untuk pegawainya , jadi ketika kami capek dalam melakukan kegiatan ternyata ada upah atau bonus yang diberikan maka akan tambah semangat untuk kegiatan selanjutnya.”

Informan 05 juga menambahkan:

“Sudah, karna ada beberapa pencapaian kek reward disiplin, pengerjaan SPJ paling cepat juga dikasi reward. kita udah umumkan itu kriterianya apa-apa terus rewardnya berapa. jadi buat motivasi juga ke kawan-kawan biar melakukan yang terbaiklah.”

Berdasarkan informasi diatas disimpulkan pemberian tunjangan merupakan bentuk kepedulian instansi dan upaya untuk mempertahankan karyawan supaya betah dan tetap bekerja pada instansi tersebut, yang didukung dengan berbagai tunjangan mulai dari tunjangan jabatan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kematian, tunjangan pelaksana, kartu badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS), jaminan hari tua dan jaminan kematian. Tunjangan ini diharapkan telah mencakup kebutuhan karyawan diluar dari kebutuhan kantor seperti mencakup kebutuhan keluarganya, meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap kantor. Karena apabila karyawan tidak betah pada kantor tersebut akan berpengaruh pada kemajuan instansi tersebut.

3. Implikasi Penerapan Motivasi dan Kompensasi Sebagai Pendukung Kinerja Staf Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kab. Kubu Raya.

Penerapan Motivasi yang rutin dan kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan tetapi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

Seperti yang diutarakan informan 02:

“Memberikan motivasi dan kompensasi kepada pegawai pastinya memiliki dampak positif yang pertamakan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik”

Informan 03 menambahkan:

“yang pastinya dengan adanya motivasi dan kompensasi pegawai akan bersemangat dalam melakukan kegiatan kemudian untuk mencapai struktur kegiatan yang diberikan pemimpin itu kita akan bersemangat”

Dari hasil pemaparan narasumber diatas disimpulkan pemberian motivasi dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi dan kompensasi yang memadai karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Informan 01 mengungkapkan:

“Sejauh ini yang saya pandang pegawai ini sudah mengarah memberikan yang terbaik, karna apa di tahun 2023 banyak prsetasi-prestasi yang kita dapat dari pada desa-desa lain disitu sebagai acuan kita bahwa kinerja kita sudah di atas rata-rata dari desa-desa lain.”

Informan 02 juga menambahkan:

“Penerapan motivasi dan pemberian kompensasi akan membuat pegawai sadar akan fasilitas yang kantor berikan untuk kesejahteraan karyawan begitu maksimal sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas perannya yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan kantor tersebut.”

Informan O5 menambahkan:

“Sangat meningkat karna setiap tahun pegawai melaksanakan program dengan baik dan sesuai dengan porsi masing-masing.”

Pemaparan narasumber diatas disimpulkan antara karyawan dengan instansi sama sama membutuhkan, instansi membutuhkan para karyawan sebagai Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama penggerak keberhasilan sebuah instansi, karna instansi tidak akan bisa mencapai apa yang ingin dituju tanpa ada bantuan orang lain didalamnya, dan sedangkan pegawai membutuhkan kantor atau perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan upah atau gaji ataupun sebagai tempat mencari nafkah untuk menunjang kehidupannya sekaligus implementasi dari ilmu yang telah dimiliki.

Oleh sebab itu perusahaan atau instansi dan pegawai harus terbangun hubungan yang baik, karena apabila keduanya seimbang maka akan mendapatkan hasil yang sangat baik dan berjalan sesuai rencana, instansi atau perusahaan mencapai target yang diinginkan dan pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

Pembahasan

Analisis Penerapan Motivasi Sebagai Pendukung Kinerja Staf Pada Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat.

Sebuah organisasi, hubungan antar karyawan sangat berkaitan erat karena sebuah perusahaan atau insatnsi tidak akan berkembang dengan sendirinya tanpa bantuan dari sumber daya manusia didalamnya dalam menunjang kemajuan dan mencapai target kantor desa untuk kedepannya. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisonal untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2023:5).

Karyawan sebagai elemen organisasi yang merupakan aset, dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan sebelumnya dituntun untuk selalu memotivasi dan mengembangkan diri meraih prestasi kerja yang optimal. Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pimpinan, teman kerja, dan lingkungan yang memadai (Zelvien Adhari, 2021:10).

Peran motivasi yang dianggap sangat penting dalam menyokong keberhasilan perusahaan atau instansi, kantor Desa Jeruju Besar juga menerapkan pemberian motivasi kepada pegawai baik motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung, keduanya sangat perlu diberikan karenaantisipasi perubahan *mood* pegawai yang datang tiba-tiba yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja mereka. Pemberian motivasi langsung yang diberikan kantor desa jeruju besar biasanya memberikan semangat dan tegur sapa sebelum melakukan pekerjaan, yang nantinya akan menjadi wadah pegawai untuk mengeluarkan aspirasi untuk bertukar pikiran, wawasan karena kepala desa jeruju besar sangat terbuka terhadap hal apapun dan menciptakan keakraban sehingga antara atasan dengan bawahan tidak canggung apabila ada permasalahan yang memang membutuhkan pendapatnya agar dapat terselesaikan dengan mudah.

Pemberian semangat dan motivasi secara langsung yang dilakukan sebelum aktivitas kerja dimulai bertujuan untuk menumbuhkan rasa etos kerja dan semangat pagi dengan tujuan apabila pegawai sudah mulai pekerjaannya sudah dengan *effort* yang tinggi dan konsep yang matang untuk memperbaiki kinerjanya yang lalu dan hal ini secara otomatis berimbas baik pada instansi. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin juga dapat berupa pujian, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.

Adapun usaha lain yang dilakukan oleh Kantor Desa Jeruju Besar dalam memotivasi pegawainya walaupun tidak sedang dikantor atau ditugaskan diluar kantor desa tetap dapat memotivasinya yakni melalui media *Online* seperti pesan motivasi melalui *Gmail*, *short message service* (SMS), maupun *WhatsApp*, hal ini dilakukan agar pegawai tetap mendapatkan dorongan semangat tanpa pilih kasih dan diberikan secara merata walaupun pegawai tersebut tengah ditugaskan diluar kantor supaya kinerja mereka tidak menurun dan semangat kerjanya tetap membara.

Disamping itu kepala desa juga mengadakan liburan satu tahun sekali, makan-makan bersama dan rapat internal sebulan sekali untuk membicarakan pekerjaan, menanyakan apa saja pekerjaan yang belum selesai dan masalah apa yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan dan yang paling pentingnya menjaga komunikasi agar antar pegawai dan pemimpin semakin dekat. Disamping rapat internal juga ada acara yang diadakan kantor desa seperti senam pagi bersama warga. Dengan mengadakan kegiatan senam pagi bersama, kantor desa tidak hanya mempromosikan gaya hidup aktif dan sehat tetapi juga membangun kebersamaan serta semangat kolaboratif diantara warga.

Bagi setiap pegawai yang bekerja diperusahaan maupun instansi tidak dapat dipungkiri fasilitas kantor sangat dibutuhkan bagi kenyamanan mereka dalam bekerja, karena apabila sarana dan prasarana tidak terpenuhi maka akan berpengaruh pada kinerja yang mereka lakukan dan pekerjaan akan terbengkalai, karena rata-rata waktu pegawai dihabiskan dikantor dari pagi hingga sore atau bahkan saat lembur bisa hingga malam. Apabila fasilitas didalamnya tidak terpenuhi maka tidak akan ada ketenangan saat bekerja, namun apabila fasilitas yang diberikan menunjang semangat pegawai dan dapat mengerjakan pekerjaannya tepat waktu karena tidak sering keluar ruangan untuk menghilangkan kepenatan didalam kantor.

Seperti pada Kantor Desa Jeruju Besar fasilitas didalamnya cukup memadai seperti ruangan yang cukup luas dan nyaman, AC, kipas angin, kursi, mushola, jaringan wifi yang baik, dan toilet yang bersih dan fasilitas lainnya yang mereka rasa sudah cukup. Fasilitas kantor disediakan oleh Kantor Desa Jeruju Besar agar mereka merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan contohnya seperti, tidak merasa panas karena sudah disediakan AC dan kipas angin.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Selfiana & Widjajanti (2023), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa peranan motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Sango Ceramics Indonesia).

Analisis Penerapan Kompensasi Sebagai Pendukung Kinerja Staf Pada Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat.

Menghasilkan karyawan berdasarkan dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, seperti berprestasi tinggi, karyawan yang rajin masuk kerja, karyawan yang produktif dan berkualitas, tetap setia pada organisasi atau perusahaan, bukan hanya didorong dengan pelatihan-pelatihan atau motivasi saja melainkan juga membutuhkan dorongan berupa pemberian kompensasi pada karyawannya secara adil dan bertanggung jawab. 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 perusahaan selama bekerja (M. Diastuti, 2021).

Kompensasi diberikan dengan harapan untuk merangsang dan menjadi motivasi bagi pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produksi, kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor yakni kompensasi yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah ia berikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materi atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materi (Edy Sutrisno, 2023:184).

Jenis kompensasi *finansial* (langsung) yang diterima pegawai kantor desa adalah gaji. gaji yang diterima staf berjumlah Rp. 2.050.000,00 (dua juta lima puluh) merupakan penghargaan yang wajib diterima pegawai secara teratur atas jasa mereka, karena pada awal dinyatakan lolos dan mulai bekerja pada instansi pegawai mentandatangani berapa kisaran gaji yang akan diterima dengan jabatan dan kedudukannya masing-masing. Adapun kompensasi *finansial* lainnya seperti bonus, upah dan lain-lain.

Adapun pemberian kompensasi *Non finansial* (tidak langsung) yang seperti cuti, liburan, asuransi, tunjangan, dan fasilitas kantor. Pemberian fasilitas kantor yang baik sangat berarti bagi karyawan untuk mempermudah mereka dalam melakukan pekerjaannya dengan cepat dan telah terfasilitasi segala kebutuhannya karena apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan

mencarinya di luar kantor seperti *fotocopy*, *print* dan lain sebagainya karena hal tersebut akan menyita waktu yang lama dan tenaga jika harus mencari diluar kantor. Selain itu fasilitas tempat parkir, tempat ibadah yang bersih dan nyaman, kantor yang nyaman, terdapat AC, Wifi yang lancar, komputer yang nyaman digunakan, toilet yang bersih, dan fasilitas pendukung lainnya. Selain fasilitas Kantor Desa Jeruju Besar juga mengaspresiasi para pegawai yang memiliki prestasi dan melakukan *output* baik terhadap organisasi dengan memberikan penghargaan berupa bonus atau reward, penghargaan *Non finansial* seperti sertifikat.

Adanya penghargaan untuk para karyawan yang berprestasi diharapkan dapat menjadi dorongan yang positif bagi karyawan lain untuk meningkatkan kembali kinerja mereka. Jenis motivasi dengan pemberian kompensasi langsung berupa reward dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Selain gaji, kantor desa jeruju besar juga memberikan tunjangan bagi pegawainya dengan tujuan untuk menambah pendapatan pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidup, memenuhi kebutuhan keluarga dan kebutuhan diluar kantor yang lainnya, karena kantor desa jeruju besar menginginkan semua pegawai sejahtera.

Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan kesehatan. Dengan adanya tunjangan ini diharapkan pegawai lebih peka terhadap fasilitas yang diberikan instansi untuk para pegawai dan diharapkan pegawai memberikan yang terbaik pula untuk membangun kantor desa menjadi lebih baik lagi dan mencapai target yang diinginkan dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Zulkifli & Saskia (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Hotel Stefani Pekanbaru meningkatkan produktivitas karyawan.

Analisis Implikasi Penerapan Motivasi dan Kompensasi Sebagai Pendukung Kinerja Staf Pada Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat.

Suatu organisasi pemerintahan maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti mempunyai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan tersebut, bahkan sumber daya manusia sesuai dengan paradigma baru praktek manajemen perusahaan saat ini, tidak lagi hanya sebagai faktor produksi melainkan sudah dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi kelangsungan perusahaan (Zelvien Adhari, 2021:1).

Mencapai tujuan organisasi tidak semata-mata berjalan tanpa adanya pengendali agar kinerja yang dilakukan sesuai porsi atau keahlian masing-masing, oleh sebab itu diperlukannya seorang pemimpin untuk mengatur apa yang harus dikerjakan untuk sebuah pencapaian melalui aturan-aturan kepada para karyawan dan memberikan perintah dalam melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan bidang kemampuannya masing-masing. Pimpinan yang berhasil menurut Wahjosumidjo dalam (Budiyanto & Mochlas, 2020:41) bukanlah yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi dengan sikap disiplin mereka mengatasi masalah bersama karyawan secara efektif dan efisien. Hal itu juga diimbangi oleh interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sumber daya manusia.

Melakukan pekerjaannya seorang karyawan juga membutuhkan acuan semangat agar kinerja mereka tidak kendor dan terus meningkat hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya terutama dukungan motivasi dan pemberian kompensasi yang kantor berikan untuk para karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dikantor desa jeruju besar dengan hasil para pegawai merasakan kebahagiaan dengan adanya pemberian motivasi yang tak pernah lelah pemimpin berikan kepada bawahannya setiap harinya, serta pemberian kompensasi sebanding dengan kinerja yang pegawai berikan pada kantor desa jeruju besar yang dapat menjamin kesejahteraan pegawai. Dengan hal ini dampak yang dirasakan para pegawai dengan adanya motivasi dan kompensasi pada Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kab. Kubu Raya

Kalimantan Barat pegawai merasa cukup puas dan bersemangat dengan menjadi lebih produktif, loyalitas pegawai yang tinggi, sikap disiplin yang meningkat.

Hal yang penting bagi organisasi bukan hanya perihal kinerja yang baik melainkan juga didukung dengan perilaku yang baik pula, bagi pegawai yang memiliki perilaku yang baik akan merasa dampak baiknya dalam progres pengembangan kerja yang dapat dilihat secara nyata pada perilaku kesehariannya dibuktikan dengan sikap saling sapa dengan atasan ataupun rekan kerja, sikap keramah tamahan pada semua orang baik rekan kerja maupun kepada masyarakat agar masyarakat juga merasa nyaman dan merasakan pelayanan yang baik, merasa bahagia dan merasa nyaman saat dikantor entah mengenai lingkungan ataupun orang-orang didalamnya, sikap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, adapun menyelesaikan tugas kantor lebih awal sebelum batas waktu yang ditentukan, sikap positif lainnya seperti sikap saling membantu apabila salah satunya mengalami permasalahan (Edy Sutrisno, 2023).

Hal ini membuktikan penerapan motivasi dan kompensasi memiliki dampak baik untuk mendorong semangat pegawai. Oleh karena itu tujuan motivasi menciptakan suatu hubungan kerja dengan suasana kekeluargaan yang erat dan dapat meningkatkan moral kepuasan kerja pegawai. Disimpulkan pemberian motivasi dan kompensasi untuk pegawai berdampak baik untuk kesejahteraan pegawai yang secara otomatis berdampak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai kedepannya karena pegawai sudah tidak memikirkan masalah finansial untuk mencukupi kebutuhan pribadinya dan cukup berfokus dalam kerjanya.

Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini. Penelitian Nikita Maharani (2019), Zulkifli, Nanda Saskia (2022), dan Rika Selfiana, Kesi Widjajanti, menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dan kompensasi yang memadai, para karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tepat dapat membangkitkan semangat batin yang kuat, mengarah pada kepuasan pribadi dalam mencapai tujuan.

Di samping itu, kompensasi yang memadai akan memberikan jaminan akan penghargaan yang adil atas usaha dan kontribusi yang mereka berikan. Hal ini tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan terhadap pencapaian mereka. Dengan demikian, karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga merasa terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan mereka.

Penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan ini sejalan, penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menggunakan strategi motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain itu terdapat penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Abd. Rohim dan Rudy Haryanto (2023), hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan menggunakan manajemen kompensasi, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan analisis penerapan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan motivasi dan kompensasi pada kinerja staf kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Pihak Kantor Desa Jeruju Besar mampu memenuhi segala kebutuhan motivasi kerja dan kompensasi kerja staf sesuai dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1) Penerapan motivasi sebagai pendukung kinerja staf pada Kantor Desa Jeruju Besar diantaranya yaitu, motivasi langsung dan motivasi tidak langsung diantaranya memberikan semangat secara langsung yakni mengucapkan salam, memberikan pujian dan menghargai orang, mengadakan acara rutinan yaitu liburan setiap tahun dan mengadakan rapat internal setiap bulannya. Motivasi tidak langsung terdiri dari, menjunjung rasa kekeluargaan dan pemberian fasilitas kantor, 2) Penerapan kompensasi sebagai pendukung kinerja staf pada Kantor Desa Jeruju Besar berikan

kepada pegawai terbagi menjadi dua secara *finansial* (langsung) dan *Non finansial* (tidak langsung). Pemberian kompensasi secara *finansial* seperti gaji, dan *reward* atas prestasi yang diraih. Pemberian kompensasi *Non finansial* seperti pemberian sertifikat penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, pesangon, asuransi dan fasilitas yang diberikan. Pemberian segala bentuk kompensasi ini sudah lumayan cukup sesuai kebutuhan para pegawai, 3) Analisis implikasi penerapan motivasi dan kompensasi sebagai pendukung kinerja staf pada kantor desa jeruju besar kecamatan sungai kakap kabupaten kubu raya yaitu para staf dikantor desa jeruju besar dampak yang dirasakan staf atas penerapan motivasi dan kompensasi merasa senang, semakin puas melakukan pekerjaan, mempunyai sikap positif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang bisa diberikan peneliti untuk meningkatkan kinerja staf Kantor Desa Jeruju Besar sebagai berikut: 1) Untuk Kantor Desa Jeruju Besar Kecamatan Sungai Kakap Kab. Kubu Raya Kalimantan Barat dalam pemberian motivasi sudah optimal dan baik kepada para staf, harus selalu dipertahankan dan terus dioptimalkan lagi supaya kinerja yang staf lakukan semakin lebih efektif, 2) Untuk pemberian kompensasi juga harus berpedoman pada peraturan instansi sehingga kedua pihak nantinya tidak ada yang dirugikan antara satu dengan lainnya, dan instansi harus memberikan pemahaman kembali atas kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Zelvien. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Administratur Desa (2022). Sejarah desa jeruju besar <https://jerujubesar.desa.id/>.
- Agustina, D., Artiningsih, D. W., & Wicaksono, T. *Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Smart Tbk Bukit Kapur Mill) Abstrak*.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
- Astuti, A. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Mega Kencana. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 81-89.
- Budiyanto, Eko., & Mochklas, M. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. Aa. Rizky.
- Chayani, F. D. (2020). *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kridatama Site Tia Sebban* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Diastuti, M., Ekonomi, F., Islam, B., & Ponorogo, I. *Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan*. 18(2), 2021–2248.
- Ena, Z., & Djami, S. H. Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*.
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. Dalam *Jurnal Professional* (Vol. 10, Nomor 2).
- Maharani, N. (2019). *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Meinitasari, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika)* (Vol. 7, Nomor 1).
- Mukti, & Mursito, B. (2022). Motivasi, komitmen kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Dalam *Online) JURNAL MANAJEMEN* (Vol. 14, Nomor 3).

- Nur Roziki, A., Irbayuni, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Pembangunan Nasional, & Timur. *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya* (Vol. 11, Nomor 2).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Ragil, Wijaya, S., & Siska, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 2580–8028.
- Rohim, A., & Haryanto, R. (2023). Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis HJ. Diya Food Sampang. *Al-Hiwalah : Journal Syariah Economic Law*, 2(1), 79–91.
- Saskia, N. (2021). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(3), 642–650.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
- Sugiarti, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI.
- Sugiono, Dr. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, cv
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, J. (2023). *The Influence Of Training And Development And Job Characteristics On Employee Performance In The National Union And Political Agency Of North Sulawesi Province*. 11(3), 935–945.
- Utami, A. M., Istiatin, I., & Mursito, B. (2022). Motivasi, komitmen kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 632-638.