

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA SE-KECAMATAN MERBAU KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Sony Afrizal¹, Adolf Bastian², Nurliana Nasution^{3*}

^{1,2,3} Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK	KATA KUNCI
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja aparat desa se Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif menggunakan aplikasi SPSS 26. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan populasi sampel sebanyak 73 orang aparat desa. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F, Uji T serta Uji Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan : (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa ditunjukkan oleh T hitung > T tabel yaitu 3,511 > 1,994 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa ditunjukkan dengan T hitung > T tabel yaitu 5,660 > 1,994 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kompensasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa ditunjukkan dengan F hitung > F tabel yaitu 190,286 > 3,13 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka ditarik kesimpulan adanya pengaruh simultan/bersama sama dan signifikansi antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja aparat desa se Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.	Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Signifikansi SPSS 26

Pendahuluan

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara antara lain pemberian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, loyalitas, pendelegasian wewenang secara tepat, gaya kepemimpinan yang baik, dan lain sebagainya.

*Nurliana Nasution. Email: nurliananst@unilak.ac.id

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya karena telah ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting (Ambar T. S. dan Rosidah. 2009).

Setiap anggota atau pegawai dari suatu organisasi pemerintah mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antara pegawai/karyawan dengan organisasi di mana dia bekerja, organisasi bisa memberikan perhatian dengan pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Struktur organisasi merupakan sebuah bagan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dan tanggung jawab seseorang yang memimpin, maka struktur organisasi ada kaitannya dengan susunan, tugas dan wewenang, hubungan serta tanggung jawab. Menurut (Mubarak, 2017) struktur organisasi sebenarnya ada bermacam-macam diantaranya dalam bentuk lini dan staf, panitia dan struktur atau bentuk matriks. Dimana suatu struktur organisasi yang merupakan wadah disesuaikan dengan instansi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan untuk kelurahan apabila dilihat dari bentuknya maka organisasi yang dipakai adalah bentuk organisasi lini dan staf yang artinya dalam bagan tersebut ada dua fungsi administrasi yang merupakan fungsi pelayanan terhadap pelaksanaan tugas pokok. Pemerintah Desa terdiri dari unsur-unsur penyelenggara pemerintah.

Seperti instansi sektor publik lainnya yang mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat, juga memiliki tujuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat demi kemajuan Pemerintah Desa dalam hal pelayanan publik. Kemajuan ini dapat dicapai dengan adanya kinerja instansi yang bagus. Jumlah pegawai yang telah ditetapkan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan sekaligus dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut. Namun kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak mungkin sama. Kinerja pegawai Pemerintah Desa masih ada yang belum maksimal. Ada pegawai yang benar-benar menginginkan kemajuan instansinya beserta jenjang karirnya dengan cara bekerja secara baik dan maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya, namun ada pula pegawai yang hanya akan bekerja dengan maksimal atau kinerjanya maksimal jika diberikan sejumlah imbalan berupa uang, barang, dan yang lainnya, ataupun adanya pengawasan yang ketat dari atasan.

Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem pemberian kompensasi Pegawai sekarang ini masih menganut sistem kompensasi tradisional karena pemberian reward masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat, dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil karena ada orang yang tidak bekerja atau bekerja alakadarnya tetap memperoleh penghasilan (reward) yang sama dengan orang yang betul-betul bekerja atau berkinerja tinggi. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta yang menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, produktivitas tinggi, serta mempunyai prestasi dalam bekerja akan mendapatkan kompensasi lebih dibandingkan karyawan yang kinerjanya biasa saja. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah juga dikeluhkan pada beberapa pegawai di pemerintahan desa. Ada beberapa pegawai merasa sudah bekerja secara maksimal

kepada instansi tetapi tidak diberikan kompensasi yang setimpal sesuai dengan pengorbanannya.

Struktur organisasi merupakan sebuah bagan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dan tanggung jawab seseorang yang memimpin, maka struktur organisasi ada kaitannya dengan susunan, tugas dan wewenang, hubungan serta tanggung jawab. Menurut (Mubarak. 2017) struktur organisasi sebenarnya ada bermacam macam diantaranya dalam bentuk lini dan staf, panitia dan struktur atau bentuk matriks. Dimana suatu struktur organisasi yang merupakan wadah disesuaikan dengan instansi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan untuk kelurahan apabila dilihat dari bentuknya maka organisasi yang dipakai adalah bentuk organisasi lini dan staf yang artinya dalam bagan tersebut ada dua fungsi administrasi yang merupakan fungsi pelayanan terhadap pelaksanaan tugas pokok.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi instansi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Agus Sutiono, dkk. 2011). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta dapat tercapai tujuan suatu instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong berupa motivasi agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda. Masih ada yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja yang tidak sesuai dengan keinginan instansi supaya setiap pegawai memiliki motivasi tinggi, sehingga tujuan instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik melalui pegawainya dapat tercapai. Setiap individu atau pegawai mempunyai tujuan masing-masing, terkadang ada saja tujuan pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan instansinya. Hal ini merupakan tugas pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melalui manajemen organisasi sektor publik yang bersangkutan untuk menciptakan suatu kondisi di mana tujuan suatu instansi dengan pegawainya itu dapat selaras. Apabila sudah tercapai keselarasan tujuan antara pegawai dengan instansinya (goal congruence) maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja, salah satunya dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat. Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja suatu pegawai.

Mengacu pada gejala yang terlihat pada latar belakang di atas, maka peneliti menarik untuk melakukan kajian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Tempat Penelitian dilakukan di Desa yang berada di Wilayah Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Waktu Penelitian mulai bulan Oktober 2023 s.d. Januari 2024 diawali dengan survey terhadap Desa di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Dalam pembahasan di bawah ini adalah untuk memastikan populasi dan sampel penelitian yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan. Menurut Sugiyono (2015), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 272 orang. Berdasarkan perhitungan maka diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang. Penelitian yang akan dilakukan ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menghasilkan gambaran keadaan

status fenomena dan ciri-ciri variabel, dalam hal ini menggambarkan “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”, sedangkan penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti”.

Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Deskriptif Survey. Dimana informasi dari sampel (responden) dikumpulkan langsung diobjek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden populasi terhadap objek penelitian.

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (*Independent*) terdiri dari:

- Kompensasi (X1)
- Motivasi (X2)

Variabel Terikat (*Dependent*) terdiri dari:

- Kinerja Aparat Desa (Y)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Angket (Kuisisioner). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungan dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Adapun pengisian kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert.

Hasil

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya terhadap penelitian ini. Pengujian hipotesis ini terdiri dari 3 pengujian yaitu, Uji simultan (Uji F), Uji parsial (Uji T) dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja aparat desa) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Uji parsial atau uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai T hitung dari setiap variabel independent akan dibandingkan dengan nilai T tabel dengan menggunakan Tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) yaitu 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan menggunakan Tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, maka kriteria pengujian adalah diterimanya H₀ jika T hitung < T tabel, dan ditolak H₀ jika T hitung > T tabel (Roswirman, 2021).

Pada penelitian ini untuk menentukan t tabel dengan cara: t tabel = ($\alpha/2$; n-k atau df residual) (signifikansi = 0,05), dimana peneliti menggunakan df residual yang ada pada output ANOVA yaitu 70, sehingga diperoleh untuk t tabel sebesar 1,994. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.394	1.092	.361	.720
	KOMPENSASI	.408	.116	.361	.001
	MOTIVASI	.596	.105	.583	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja
 - a) Dilihat dari beta standar koefesien 0,408, artinya pengaruhnya positif
 - b) Dilihat dari signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar $0,001 < 0,05$, artinya memiliki pengaruh signifikan
 - c) Dari hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,511 > t$ tabel sebesar 1,994, artinya memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa se-Kecamatan Merbau Kepulauan Meranti.
- 2) Variabel motivasi Terhadap Kinerja
 - a) Dilihat dari beta standar koefesien 0,596, artinya pengaruhnya positif
 - b) Dilihat dari signifikansi untuk variabel motivasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya memiliki pengaruh signifikan
 - c) Dari hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $5,660 > t$ tabel sebesar 1,994, hasil ini menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparat desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,394 + 0,631 (X1) + 0,583 (X2)$$

b. Uji F Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Untuk menilai pengujian uji F pada penelitian ini adalah, jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen (signifikansi 0,05). Untuk menentukan F tabel dapat menggunakan tabel nilai F dengan rumus $F \text{ tabel} = (k;n-k)$, dimana k jumlah variabel independen dan n jumlah responden $(2; 73-2) = (2; 71)$. Didapatkan nilai F tabel yaitu 3,13. Hasil Uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1716.451	2	858.225	190.286	.000b
	Residual	315.713	70	4.510		
	Total	2032.164	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji output uji F dapat dilihat nilai F hitung $190,286 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3,13$, dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparat desa se kecamatan Merbau Kepulauan Meranti.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan karena mampu menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan agar kita mengetahui berapa persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen (Roswirman, 2021). Hasil Uji R Square analisis program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919a	.845	.840	2.124

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 15 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi/ R Square sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 84,5%.

Diskusi

Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja aparat desa (Y)

Berdasarkan hasil regresi dari variabel kompensasi (X1), maka nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,408 dengan nilai T hitung 3,511 dan signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan T hitung > T tabel yaitu $3,511 > 1,994$ maka H_0 diterima sehingga kompensasi secara statistik dengan ($\alpha=5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Pengaruh kompensasi (X) memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja aparat desa (Y).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan/balas jasa dalam bentuk gaji atau upah serta tunjangan untuk kerja mereka yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan yang diterima setiap bulan. Adapun tujuan pemberian kompensasi antara lain: Pemenuhan kebutuhan ekonomi, Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja, Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan, Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Tugiyono (2019) menunjukan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,998 > t$ tabel sebesar 1,97635, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Kompensasi baik finansial maupun non finansial adalah salah unsur penting yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kompensasi yang tinggi dapat membuat seseorang semakin terpacu untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menurunkan performa kerja seseorang atau membuat seseorang berhenti dari pekerjaannya karena beranggapan bahwa hasil yang diperoleh tidak sepadan dengan usaha yang dilakukan. Dalam kondisi serius, kompensasi yang rendah khususnya kompensasi finansial bisa memicu timbulnya niat untuk melakukan kecurangan (Kindangen, 2022).

Menurut asumsi peneliti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat desa, hal ini salah satu faktornya yaitu aparat sudah menerima gaji yang di sebut siltap (penghasilan tetap) anggaran gaji tersebut diberikan pemerintah dari anggaran Alokasi Dana Desa (ADD) sedangkan tunjangan yang diterima oleh perangkat desa adalah berupa dari pengelolaan kebun binaan yang peruntukan gaji perangkat desa sehingga saat ini sehingaa aparat desa dapat

menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Tugas lain yang diberikan oleh pemerintah adalah membantu penarikan pajak bumi dan bangunan bila dalam melayani masyarakat untuk membayar pajak tersebut dapat menyetorkan uang pajak sebelum jatuh tempo maka perangkat desa akan mendapat hadiah dan juga di berikan insentif dan perangkat desa sekarang sudah di jamin dalam keselamatan kerjanya juga kesehatannya (mendapatkan BPJS). Hal ini dapat menjadi gambaran bahwa gaji, tunjangan, insentif, asuransi dan fasilitas yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi pada tingginya kinerja aparat Desa se-Kecamatan Merbau dalam pengelolaan keuangan desa. Dampak positif dari kinerja yang tinggi pada akhirnya juga kembali pada masing-masing aparatur dalam bentuk kompensasi, contohnya siltap. Apabila aparatur Pemerintah Desa menyelesaikan administrasi pengelolaan keuangan desa tepat waktu, maka pencairan siltap dan Dana Desa juga tidak akan terhambat. Siltap yang diterima tepat waktu akan meningkatkan motivasi aparatur untuk terus berkinerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kesinambungan yang saling berkaitan, artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa sekecamatan Merbau.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja aparat desa (Y)

Berdasarkan hasil regresi dari variabel motivasi (X1), maka nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,596 dengan nilai T hitung 5,660 dan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan T hitung > T tabel yaitu $5,660 > 1,994$ maka H_0 diterima sehingga motivasi secara statistik dengan ($\alpha=5\%$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh motivasi (X) memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja aparat desa (Y).

Menurut pendapat Agus Sutiono, dkk, 2011 menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan Robbins (2003), yaitu bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian kindangen (2022) dimana pengaruh motivasi terhadap kinerja menggunakan analisis regresi dengan uji t mendapatkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hasil analisis ini menunjukan nilai $p < \alpha$ ($0,018 < 0,05$) dimana keputusan akhirnya adalah menolak H_0 dan menerima H_2 yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan keuangan desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis regresi linier bergandayang menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan 1 satuan pada motivasi akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,247.

Menurut asumsi peneliti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat desa, hal ini dikarenakan salah satunya adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang akan memacu aparat untuk bekerja secara maksimal. Hal ini juga dibarengi dengan kompensasi/ siltap yang didapatkan secara berkesinambungan dan tepat waktu. Tanpa motivasi yang kuat, aparatur Pemerintah Desa tidak dapat melaksanakan tugasnya

dengan baik sekalipun memiliki kompetensi yang tinggi. pada dimensi motivasi dapat menjadi gambaran bahwa aparatur Desa di Kecamatan Merbau melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang baru, kreatif dan inovatif, mencari umpan balik serta bertanggung jawab atas semua tindakan yang diambil terkait pengelolaan keuangan desa, suka bekerja sama dengan orang lain, memanfaatkan dan mengelola sumber daya alam yang ada disekitar dan menghindari konflik, namun disisi lain juga aparat desa mampu berpikir taktis, rasional cepat dan mampu mengambil inisiatif, serta suka mengendalikan situasi dan mempengaruhi orang lain sebagaimana ciri-ciri orang yang membutuhkan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan yang tinggi menurut sehingga hal-hal tersebut mampu memotivasi aparat desa untuk berkerja lebih baik dan motivasi adalah faktor psikologi yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Aparat Desa (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel hasil penelitian, maka F hitung = 190,286 sedangkan F tabel diperoleh dari F tabel = F (k ;n-k), maka F tabel = 3,13. Maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu $190,286 > 3,13$, dengan nilai siginifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka di tarik kesimpulan yaitu adanya pengaruh simultan/secara bersama-sama dan signifikansi antara kompensasi (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja aparat desa (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tugiyono (2019) Berdasarkan hasil uji output uji F dapat dilihat nilai F hitung $100,227 >$ nilai F tabel 3,06, dengan tingkat signifikan $0,000 <$ nilai $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan loyalitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

Pengambilan data penelitian kinerja aparat desa ini diukur melalui 18 pernyataan yang harus di tanggapinya oleh responden yaitu bagaimana kinerja aparat desa dalam menyusun dan melaksanakan program desa. Adapun pernyataan kuisioner tersebut digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja aparat desa se Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Pada penelitian ini, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja aparat desa yaitu kompensasi dan motivasi. Untuk meningkatkan kinerja aparat desa perlu adanya pemberian upah tetap berkesinambungan maupun peningkatan kompensasi yaitu dengan mengupayakan semua sumber daya alam, inovasi lahan, dan pemanfaatan pajak bumi dengan tepat. Adanya bayaran pokok dan bayaran prestasi yang adekuat menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja aparat desa. Tujuan dari pemberian kompensasi yang adekuat ini meningkatkan Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Stabilitas karyawan/pegawai dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan/pegawai lebih terjamin karena turn over relative kecil. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan/pegawai semakin baik. Mereka menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Faktor lainnya yang mempengaruhi kualitas kinerja aparat desa yaitu motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Partami, 2020).

Motivasi dipengaruhi oleh tiga unsur yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan

kinerja yang tinggi pula. Kejelasan tujuan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi semakin mudah setiap personal untuk memahaminya. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia (Partami, 2020). Aparat desa merasa termotivasi untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi juga berbentuk kebutuhan psikologis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif (Ardiana, 2017).

Motivasi kerja aparat desa merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja ini sangat membantu dalam kegiatan dalam bekerja.

Kesimpulan

Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja aparat desa (Y) Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya semakin baik dan besar kompensasi yang diberikan kepada aparat desa maka akan meningkatkan kinerja aparat desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Kemudian Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja aparat desa (Y) Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja aparat desa Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti. Secara simultan/bersama sama kompensasi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja aparat desa (Y) Se-Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti.

Referensi

- Agus Sujanto et al. (2007). Psikologi Kepribadian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus Sutiono, dkk. (2011). Memahami Good Governance dalam Persepektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media
- Ahmad. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu). 2009.
- Atmosoeprapto, K. 2000. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan : Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Flippo, E. B. (1984). Personnel Management. McGraw Hill Book Co.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Herzberg, F., Mausner, B., S. B. (1959). The Motivation To Work. Wiley.
- Julia Eva Suryani, Rahayu Setianingsih, Rian Rahmat Ramadhan. (2023). Jurnal Ilmiah Mahasiwa Merdeka EMBA Vol. 2 No. 1 Maret 2023. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kusnedi. (2005). Analisis jalur konsep dan aplikasi dengan program SPSS dan LISREL 8, Penerbit UPI Cetakan Pertama, Bandung

- Lijan Potlak Sinambela. (2008). Reformasi Pelayanan Publik, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S. P. Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke enam, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marihot Manullang. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPPE, Yogyakarta
- Mathis, Robert L. & Jakson, John H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novita et al. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 6 No. 3.
- Ongore. (2014). A Study Of Relationship Between Personality Traits And Job Engagement. Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Riduwan, dkk. (2011). Cara Mudah Belajar SPSS 17.00 dan Aplikasi Statistik Penelitian, Penerbit Alfa Beta, Bandung
- Sutrisno Hadi. (2004). Analisis Regresi. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Umar Husien. (2008). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wiratama Autindo. (2009). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, Jakarta
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Yogaswara. (2007). Pengaruh kemampuan karyawan, kejelasan aturan, kesempatan berkinerja dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan, Jakarta
- Yuniaarsih Tjutju, Suwanto. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfa Beta, Bandung