

---

# Peran Semangat Kerja Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak DPRD Provinsi Bali

Amelia Purnama Dewi<sup>(1)</sup>

Putu Krisna Adwitya Sanjaya<sup>(2)</sup>

Ni Nym Adityarini Abiyoga Vena Swara<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: ameliapurnamadewi11@gmail.com

Diterima: 19 Maret 2021	Direvisi: 04 April 2021	Disetujui: 08 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

## ABSTRACT

*Not optimal employee performance and declining morale due to the amount of compensation received is not in line with the number of jobs. This research aims to find out the Spirit of Work Mediating the Effect of Financial Compensation on The Performance of Contract Employees at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council of Bali Province. The samples in this study were as many as 105 contract employees with saturated sample methods. Data collection using observation methods, library studies, interview methods and questionnaires. The data analysis techniques used are Validity and Reliability Test, Path Analysis Technique and Sobel Test. The results of this study are (1) financial compensation has a positive and significant effect on the spirit of work, (2) the spirit of work has a positive and significant effect on employee performance, (3) financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, and (4) the spirit of work mediates the influence of financial compensation to positively and significantly affect employee performance.*

**Keywords:** *financial compensation, spirit of work and employee performance*

## ABSTRAK

Belum optimalnya kinerja pegawai dan semangat kerja yang menurun dikarenakan jumlah kompensasi yang diterima tidak selaras dengan banyaknya pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 pegawai kontrak dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, studi pustaka, metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Teknik Analisis Jalur dan Uji Sobel. Hasil penelitian ini adalah (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, (2) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) semangat kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *kompensasi finansial, semangat kerja dan kinerja pegawai*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Sanjaya dan Saputra, 2020). Berapapun modern teknologi yang digunakan, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun apabila tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih, 2012). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi serta maksud dan tujuan kantor. (Siagian *et al.*, 2018) berpendapat kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Selain itu, faktor semangat kerja juga mempengaruhi kinerja dimana sumber daya manusia pada umumnya akan bersemangat kerja dengan efektivitas yang tinggi apabila kompensasi yang diberikan kantor mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dengan adanya kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang baik akan berpengaruh kepada para pegawai untuk lebih bersemangat dalam mencapai sasaran-sasaran organisasi. Artinya bahwa dengan semangat kerja yang tinggi seorang pegawai akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Yenti, 2019).

Simamora (2012) menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama pegawai (Ardana dkk, 2012). Semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan kecil maka semangat kerja pegawai dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah (Robbins, 2012).

---

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali merupakan kantor yang merupakan kantor yang mengurus segala keperluan yang dibutuhkan oleh Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali merupakan unsur pendukung terhadap kegiatan Pimpinan Dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali yang secara teknis operasional langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (Sekda).

Fenomena dalam instansi adalah belum optimalnya kinerja pegawai dan semangat kerja yang menurun. Jumlah kompensasi finansial yang diterima pegawai kontrak tidak ada perbedaan atau sama untuk semua bidang pekerjaan, masa kerja dan jenjang pendidikan dan banyaknya pekerjaan itu tidak selaras dengan banyaknya pekerjaan itu tidak selaras dengan kompensasi yang diterima pegawai kontrak yang diterima. Hal ini diduga akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai yang ditandai juga dengan berkurangnya semangat kerjai yang dimiliki pegawai kontrak. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali menggunakan kompensasi finansial untuk memotivasi pegawai agar memberikan kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Subudi, (2017) berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kompensasi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H<sub>1</sub>: Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali

Penelitian yang dilakukan oleh Kastini *et al.*, (2018) dan Astuti dan Sudharma, (2013) menunjukkan semangat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa semangat kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H<sub>2</sub>: Diduga Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali

---

Penelitian yang dilakukan oleh Hameed, (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Tjahjawati, (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

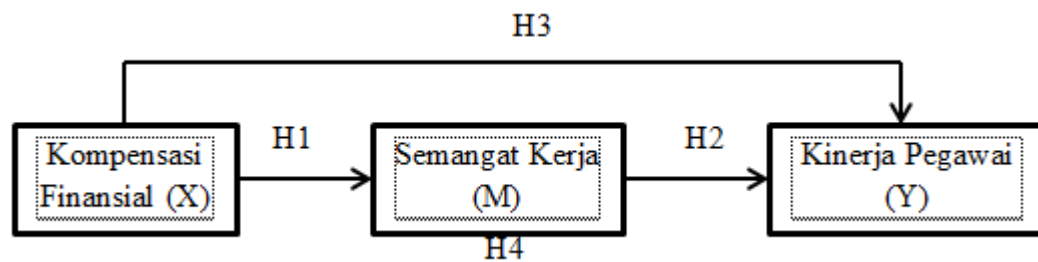
H<sub>3</sub>: Diduga bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali

Penelitian yang dilakukan oleh Afriza *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai tetapi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu semangat kerja pegawai berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ulya, (2012) menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H<sub>4</sub>: Diduga bahwa Semangat Kerja berperan Memediasi Pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif yang digunakan untuk menguji variabel bebas (kompensasi finansial), variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel mediasi (semangat kerja). Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali sebanyak 105 orang pegawai kontrak. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian ini. Dalam mengumpulkan data metode yang digunakan adalah observasi, studi pustaka, metode wawancara dan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada responden yaitu pegawai kontrak pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Dalam hal ini digunakan 5 tingkat (likert) yang terdiri dari sangat setuju (SS) diberi bobot 5, setuju (S) diberi bobot 4, cukup setuju (CS) diberi bobot 3, kurang setuju (KS) diberi bobot 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: (Putri, 2019)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	67	63,8
	Perempuan	38	36,2
	Total	105	100
Usia	20-30	24	22,9
	31-40	54	51,4
	41-50	23	21,9
	Diatasa 50	4	3,8
	Total	105	100
Pendidikan	SD	8	7,6
	SMP	9	8,6
	SMA/SMK	53	50,5
	DIPLOMA	10	9,5
	SARJANA	25	23,8
	TOTAL	105	100
Masa Bekerja	1-3 tahun	16	15,2
	3-5 tahun	70	66,7
	>5 tahun	19	18,1
	Total	105	100

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1 pada kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan dari 105 responden 67 orang atau 63,8% adalah pegawai laki-laki dikarenakan jumlah pada bidang pekerjaan sopir yang banyak sehingga lebih banyak laki-laki yang dibutuhkan untuk menjadi sopir. Pada kategori usia menunjukkan bahwa responden terdiri dari 54 orang atau 51,4 % pegawai berusia 31-40 tahun, dikarenakan sebagian besar pegawai yang bekerja adalah pegawai yang sudah berkeluarga serta memiliki anak. Pada kategori pendidikan menunjukkan responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 9,5 % dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 25 orang atau 23,8% pegawai yang berpendidikan sarjana diposisikan pada bidang komputer untuk *programmer* dan aplikasi lainnya yang berbasis informasi dan teknologi (IT). Pada kategori masa kerja menunjukkan bahwa responden responden sebanyak 70 orang atau 66,7% pegawai dengan masa kerja 3-5 tahun dikarenakan sebagian besar pegawai

yang bekerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali adalah dari sebelum pegawai berkeluarga.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa instrument penelitian variabel kompensasi finansial (X), semangat kerja (M) dan kinerja pegawai (Y) memiliki memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, dan nilai *Alpha Cronbach* berada di atas 0,700 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Kompensasi Finansial (X)	X.1	0,716	Valid	0,887	Reliabel
	X.2	0,672	Valid		
	X.3	0,665	Valid		
	X.4	0,583	Valid		
	X.5	0,573	Valid		
	X.6	0,440	Valid		
	X.7	0,673	Valid		
	X.8	0,578	Valid		
	X.9	0,700	Valid		
	X.10	0,687	Valid		
	X.11	0,848	Valid		
	X.12	0,871	Valid		
Semangat Kerja (M)	M.1	0,607	Valid	0,761	Reliabel
	M.2	0,550	Valid		
	M.3	0,593	Valid		
	M.4	0,478	Valid		
	M.5	0,618	Valid		
	M.6	0,571	Valid		
	M.7	0,701	Valid		
	M.8	0,690	Valid		
	M.9	0,393	Valid		
	M.10	0,416	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y. 1	0,577	Valid	0,797	Reliabel
	Y. 2	0,504	Valid		
	Y. 3	0,586	Valid		
	Y. 4	0,446	Valid		
	Y. 5	0,589	Valid		
	Y. 6	0,632	Valid		
	Y. 7	0,740	Valid		
	Y. 8	0,729	Valid		
	Y. 9	0,383	Valid		
	Y. 10	0,379	Valid		
	Y. 11	0,722	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2021

Persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian variabel yang diteliti menunjukkan bahwa dari tanggapan 105 responden atas kompensasi finansial

(X), diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3,59 yang berada dalam kategori baik 23,41 – 4,20. Hal ini kompensasi finansial yang diterima pegawai kontrak pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali dinilai baik. Berdasarkan tanggapan responden atas semangat kerja (M), diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 2,565 yang berada dalam kategori tidak baik 1,81-2,60. Hal ini semangat kerja pegawai kontrak pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali dinilai tidak baik. Berdasarkan tanggapan kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3,172 yang berada dalam kategori kurang baik 2,61-3,40. Hal ini kinerja pegawai pegawai kontrak pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali dinilai kurang baik,

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) guna menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Dari hasil perhitungan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh hasil untuk substruktur 1 sebagai berikut:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,638X + 0,311$$

Artinya bahwa secara langsung statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,638 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 3 Coefficients Substruktur 1 (Model 1)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.582	.899		7.325	.000
	Kompensasi Finansial (X)	.638	.021	.950	31.045	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (M)

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh hasil untuk substruktur 1 sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,970X + 0,108 M + 0,12$$

Artinya bahwa secara langsung statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,970 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta secara langsung statistik juga menunjukkan

bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,108 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**Tabel 4 Coefficients Substruktur 2 (Model 2)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.060	.526		-.115	.909
	Semangat Kerja (M)	.108	.031	.142	3.442	.001
	Kompensasi Finansial (X)	.970	.047	.856	20.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan perhitungan pengaruh, didapatkan hasil  $R^2_1$  sebesar 0,903 dan  $R^2_2$  sebesar 0,983. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,903) (1 - 0,983)$$

$$R^2_m = 1 - (0,097) (0,017)$$

$$R^2_m = 0,040$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 4,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 4,0 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 96,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan error.

**Tabel 5 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Dan Pengaruh Total Variabel Kompensasi Finansial, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Semangat Kerja	Pengaruh Total
Kompensasi Finansial	Semangat Kerja	0,638	-	0,638
Semangat Kerja	Kinerja Pegawai	0,970	-	0,970
Kompensasi Finansial	Kinerja Pegawai	0,108	0,618	0,726

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kompensasi finansial ke kinerja pegawai melalui semangat kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kompensasi finansial ke kinerja pegawai, yang artinya bahwa semangat kerja sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh untuk memperkuat kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hubungan tidak langsung variabel antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai melalui semangat kerja dapat dikatakan memiliki hubungan mediasi sebagian (*Partial Mediation*).



---

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dikemukakan hasil analisis jalur dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Hal ini Kompensasi yang diberikan selama ini dianggap sudah sesuai dengan produktivitas dan biaya hidup karyawan sehari-hari sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Pihak kantor diharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai seiring dengan perkembangan kantor saat ini. agar nantinya tidak terjadi perpindahan pegawai ke kantor lain akibat ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kastini *et al.*, (2018) dan Iswara dan Subudi, (2017) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Hal ini dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dikatakan lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Bahwa kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk kompensasi tambahan (tunjangan khusus) sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja serta dapat memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja. Semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki karyawan meliputi tingkat absensi yang rendah, kepuasan terhadap pekerjaan maupun pimpinan maka kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, (2019) dan Widya dan Kusumawati, (2015) menyatakan terdapat pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan dapat mempertahankan karyawan yang ada serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kompensasi baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. kompensasi baik maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan adalah rendah, meskipun hubungannya rendah namun setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kompensasi akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar. Adapun penyebab pengaruh lemah dari kompensasi dapat dianalisis karena ada faktor-faktor lain (di luar faktor kompensasi) yang memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam menciptakan kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

---

oleh Armantari *et al.*, (2021), Afriza *et al.*, (2014) dan Sudibya dan Utama, (2012) menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan kantor. Selain itu Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi melalui semangat kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kantor kepada pegawai maka akan semakin semangat pegawai. Bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula semangat kerja dan kinerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo. *et al.*, (2013) dan Ulya, (2012) menyatakan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, (2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) semangat kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai dengan kata lain kompensasi finansial mampu meningkatkan hubungan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, (1)terkait dengan kompensasi finansial, agar sebaiknya kompensasi tambahan yang diberikan cukup baik dan sesuai dengan harapan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, (2)terkait dengan semangat kerja, dalam meningkatkan semangat kerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah semangat kerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial dikarenakan kompensasi tambahan sebagai bentuk dorongan yang dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja, (3)terkait dengan kinerja pegawai, hendaknya perlu memperhatikan masalah yang terjadi dalam seperti kompensasi dan semangat kerja yang diberikan kepada pegawai agar pegawai tetap memberikan kontribusi terbaik serta mampu menciptakan rasa loyalitas yang tinggi, (4)kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel lainya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah sampel penelitian, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dan data yang lebih akurat.

---

**Daftar Pustaka**

- Afriza, Mita., Yunus, Mukhlis. & Musnadi, S. (2014). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pascasarjana*, 3(4), 189–198.
- Ardana, I Komang, Ni WayanMujiati, I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 01(01), 275–289.
- Astuti, N., & Sudharma, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11), 254111.
- Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hameed, A. et. a. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of pakistab),. *International Journal of Businessand Social Science*, 5(02).
- Iswara, W., & Subudi, M. (2017). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 251484.
- Kastini, K., Erwinsyah, E., & Raharjo, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Lowa Kulu. *Jemi*, 18(2), 95–99.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Putri, N. M. D. K. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Widya Manajemen*, 1(2), 60–76. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.356>
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi* (Jilid 1). PT. Prenhallindo.
- Sanjaya, P. K. A., & Saputra, I. P. J. (2020). Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Gentha Persada Tibubeneng Kabupaten Badung: Ordinary Least Square Model. *Prosiding*, 2, 19–36.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STI YKPN.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Ulya, D. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat kerja PT. CIDES Persada Consultant. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Widya, R., & Kusumawati. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 2013, 4. <http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/45/umj-1x-reniwidyak-2224-1-artikel-1.pdf>
- Yahyo., W., H. D., & Dewi., R. S. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV . Putra Jaya Yahyo\_masitoh@yahoo.co.id Latar Belakang Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan. *Diponegoro Journal of Social and*

*Politic*, 1–12.

Yenti, S. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 79. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/184>

Yuniarsih, T. & S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.