



Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Kepuasan Kerja Pada Perangkat Desa Sukamenak Kec. Margahayu Kab. Bandung

¹Annisa Nur Rohmah, ²Agus Alamsyah

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: annisa10121015@digitechuniversity.ac.id, agusalamsyah@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 20 Mei 2025; Direvisi: 30 Juli 2025; Accepted: 29 November 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk menganalisis bagaimana pemberian kompensasi dalam kepuasan kerja pada perangkat Desa Sukamenak, masih banyak perangkat desa yang mengeluhkan bahwa penerimaan gaji setiap di awal tahun tidak tepat, besaran gaji tidak sesuai dengan pekerjaan, hingga tidak adanya peluang untuk promosi karir bagi perangkat desa. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini sebanyak tujuh informan dengan pemilihan secara *purposive sampling* serta keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi kompensasi di Desa Sukamenak baik karena sesuai dengan Peraturan Bupati, namun gaji rendah dan keterlambatan pembayaran mengurangi kepuasan kerja. Meskipun hubungan antar rekan kerja dan atasan baik, kurangnya insentif dan promosi karir menjadi kendala. Kebutuhan dasar terpenuhi seperti psikologis dan fisik, tetapi kepuasan kerja secara keseluruhan belum optimal akibat masalah finansial dan kompensasi yang tidak memadai.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was made to analyze how compensation is provided in job satisfaction for Sukamenak Village officials, there are still many village officials who complain that the receipt of salaries at the beginning of each year is not right, the amount of salary is not in accordance with the work, until there is no opportunity for career promotion for village officials. The method used is qualitative with data collection through observation, interviews and documentation. The informants in this study were seven informants with purposive sampling and data validity using source triangulation and technical triangulation. The results showed that compensation transparency in Sukamenak Village is good because it is in accordance with the Regent's Regulation, but low salaries and late payments reduce job satisfaction. Although relationships between coworkers and superiors are good, the lack of incentives and career promotions is an obstacle. Basic needs are met, such as psychological and physical needs, but overall job satisfaction is no optimal due to financial problems and inadequate compensation.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan bersama – sama dengan acuan visi dan misi yang dimilikinya. Salah satu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah dengan cara memberikan kepuasan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Seperti yang dikatakan (Mulyani 2021) pandangan karyawan mengenai kompensasi yang setara merupakan salah satu penentu utama kepuasan mereka dalam bekerja. Penghargaan yang dirasakan melalui kompensasi yang layak cenderung memicu rasa kepuasan kerja terhadap perusahaan. Mathis dan Jackson (2011) dalam (Mulyani 2021) menekankan bahwa kepuasan kerja bersifat individual. Oleh karena itu, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan yang mereka rasakan. Menurut (Septiani et al. 2024) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu yang menunjukkan kinerja unggul, dengan cara meningkatkan mutu dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Selanjutnya kepuasan kerja menurut (Rival dan Mulyadi, 2012) dalam (Adi et al. 2023) bukanlah sekadar perasaan sesaat atau respon terhadap suatu aspek pekerjaan saja. Tetapi kepuasaan kerja adalah sebuah sikap menyeluruh yang terbentuk dari berbagai faktor, baik yang terkait langsung dengan pekerjaan maupun yang berhubungan dengan kehidupan individu. Menurut (McKenna 2020) faktor-faktor yang berperan dalam menilai kepuasan kerja adalah: 1) gaji dan manfaat yang seimbang. 2) kesempatan berkariere. 3) pekerjaan itu sendiri. 4) kepemimpinan. 5) Kerjasama tim. 6) kondisi kerja. Dan 7) kesesuaian pribadi. Dari pernyataan tersebut, jelaslah bahwa salah satu faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja para pegawai adalah gaji dan manfaat yang seimbang yang termasuk ke dalam kompensasi. .

Kantor Desa Sukamenak adalah sebuah instansi pemerintahan yang termasuk dalam organisasi pemerintah desa, yang berlokasi di Jl. Sukamenak No. 137, Sukamenak, Kec. Margahayu, Kab. Bandung, Prov. Jawa Barat. Perangkat desa merupakan kunci dalam keberlangsungan mengelola pemerintahan desa. Untuk menjalankan roda pemerintahannya Kepala Desa dibantu oleh beberapa perangkat desa dari mulai Sekretaris Desa, Kasi, Kaur, Kepala Dusun dan Staff. Pemenuhan hak-hak perangkat desa diyakini dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja, disamping itu juga dapat mendorong kinerja perangkat desa untuk mencapai tujuan desa.

Perangkat Desa Sukamenak menghadapi masalah kompensasi yang rendah dan sering terlambat. Gaji pokok (Siltap) untuk posisi Kepala Seksi, Kepala Urusan, Kepala Dusun, dan Staf, berdasarkan Peraturan Bupati Bandung No. 136/2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2019 tentang “Pedoman Pengelolaan Alokasi Dana Perimbangan Desa Di Kabupaten Bandung”, masih di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK).Selain itu, penerimaan gaji dan tunjangan seringkali terlambat, terkadang hingga dua sampai tiga bulan, bahkan pernah mencapai enam bulan. Keterlambatan ini disebabkan oleh proses pengajuan dana yang harus menunggu penetapan pagu anggaran dari pemerintah kabupaten. Sesuai prosedur harus diawali dengan proses pengajuan dokumen, seperti proposal permohonan pencairan dana yang dirancang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBdes) yang bersumber dari Alokasi Dana Desa (ADD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

Dari sisi kompensasi tidak langsung, tunjangan yang diterima tidak merata. Staf kantor desa hanya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sekali setahun, yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Terakhir, promosi karir di Desa Sukamenak tidak terstruktur. Kenaikan jabatan sepenuhnya berdasarkan hak prerogatif Kepala Desa dan kebutuhan manajerial. Gabungan dari gaji rendah, keterlambatan pembayaran, tunjangan yang tidak merata, dan ketiadaan promosi karir yang

jelas ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perangkat desa, bahkan menyebabkan beberapa perangkat desa tidak bekerja sesuai jadwal.

Maka dari itu rumusan masalah yang didapatkan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi pada perangkat Desa Sukamenak Kec. Margahayu Kab. Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada perangkat Desa Sukamenak Kec. Margahayu Kab. Bandung?
3. Bagaimana pemberian kompensasi dalam kepuasan kerja pada perangkat Desa Sukamenak Kec. Margahayu Kab. Bandung?

Dari penjelasan latar belakang yang dikemukakan diatas peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Kepuasan Kerja Pada Perangkat Desa Sukamenak Kec. Margahayu Kab. Bandung”**

1.1 TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Menurut (Mujannah 2019) kompensasi adalah pendapatan atau imbalan yang diperoleh pegawai secara individu atas jasa atau pekerjaan mereka kepada perusahaan dalam bentuk finansial ataupun non finansial yang ditetapkan dengan peraturan perusahaan dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan dalam kepuasan para pegawai. Jenis Kompensasi memiliki dua jenis yaitu: 1) Kompensasi langsung, yang diberikan secara langsung kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif dan *reward*. 2) Kompensasi tidak langsung, berupa tunjangan, fasilitas, dan asuransi. Pernyataan (Insan 2020) memberikan pernyataan gaji adalah kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Penting bagi gaji untuk selaras dengan beban kerja dan ekspektasi karyawan demi memastikan kesejahteraan finansial mereka. Jika gaji tidak memenuhi harapan, hal ini dapat mengakibatkan penurunan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan merugikan kepuasan kerja dan pencapaian target.

Adapun 4 indikator kompensasi menurut Simamora (2016) dalam (Sudiatmike et al. 2023) yaitu:

1. Upah dan gaji, bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas usaha mereka atau layanan yang mereka berikan.
2. Insentif, jenis pengakuan atas prestasi kerja mereka dalam bentuk pembayaran yang melampaui pendapatan atau upah standar.
3. Tunjangan, berupa tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan makan dan lain – lain, tujuannya untuk mendukung kesejahteraan dalam kepuasan kerja pegawai.
4. Fasilitas, salah satu kompensasi yang diberikan dalam bentuk non finansial yang bertujuan untuk menghargai kontribusi pegawai dalam memberikan kenyamanan.

B. Kepuasan Kerja

Dalam pernyataan (Meithiana 2017) bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional yang sangat kompleks dan bervariasi tergantung pada banyak faktor dalam pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dipandang sebagai komponen penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi perilaku pegawai. Perilaku ini bisa seperti malas, rajin atau bahkan produktif. Ketika seseorang merasa puas, mereka mungkin merasakan kebahagiaan, dan meningkatnya kepuasan kerja dalam pekerjaan. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas, mereka bisa merasakan kekecewaan, kehilangan rasa kepuasan kerja atau bahkan frustasi terhadap pekerjaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya sekedar perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, melainkan

merupakan suatu kondisi psikologis yang kompleks (Haris et al. 2023). Hani Handoko 2014 dalam (Auliani et al. 2017) mengemukakan dalam teori manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja hal ini digambarkan sebagai keadaan emosional pegawai, apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan yang dimiliki.

Pernyataan (Afandi 2018) indikator kepuasan kerja mempunyai lima jenis, antara lain:

1. Pekerjaan, salah satu elemen yang memicu adanya kepuasan atau tidak dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.
2. Gaji, gaji yang diterima harus sesuai dan dianggap adil menurut kebutuhan hidup seseorang, yang mencerminkan tanggung jawab dan usaha dalam pekerjaan.
3. Rekan kerja, merupakan seseorang yang berinteraksi dengan orang lain dalam suatu pekerjaan yang dapat dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam hubungan rekan kerja tersebut.
4. Pengawas, seorang yang senantiasa memberikan instruksi atau arahan disaat pelaksanaan kegiatan di tempat kerja
5. Promosi, suatu potensi seseorang untuk berkembang dalam karirnya melalui kenaikan jabatan selama mereka bekerja.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dalam (Nasution 2023) sifat dan bentuk data dalam penelitian kualitatif adalah informasi yang tidak berupa angka atau statistik, melainkan berupa deskripsi yang lebih mendalam mengenai perilaku, pengalaman dan persepsi. Informan yang digunakan sebanyak tujuh informan yang diambil secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah strategi pengambilan sampel di mana peneliti memilih partisipan berdasarkan kriteria atau faktor spesifik (Sugiyono 2019). Maka terdiri dari satu Kepala Desa, dua bagian Kepala Seksi, dua bagian Kepala Urusan, satu orang Kepala Dusun dan satu bagian Staff. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Serta metode analisis data yang digunakan Miles dan Huberman tercantum dalam (Sugiyono 2019) mencakup:

1. Reduksi data, yaitu melakukan reduksi data, yaitu menyaring, merangkum, dan fokus pada hal-hal pokok.
2. Penyajian data, penyajian dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, termasuk deskripsi singkat, infografis, dan diagram alur, tetapi teks naratif adalah yang paling populer.
3. Penarikan kesimpulan, kesimpulan ini berusaha untuk menjawab rumusan masalah dan sering kali menghasilkan temuan baru.

Adapun untuk menentukan keabsahan kualitatif menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber merupakan pendekatan untuk menilai keandalan data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber yang berbeda. Sedangkan Triangulasi teknik membandingkan hasil dengan menggunakan berbagai metode (termasuk wawancara, observasi, dan dokumentasi) (Sugiyono 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pemberian kompensasi pada perangkat desa sukamenak

Kantor Desa Sukamenak dengan menerapkan pemberian kompensasi langsung berupa gaji pokok yang sudah diatur oleh aturan dan kebijakan pemerintah yakni Peraturan Bupati Bandung No. 136/2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2019

tentang “Pedoman Pengelolaan Alokasi Dana Perimbangan Desa Di Kabupaten Bandung” yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Penghasilan Tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa

No	Jabatan	Nominal
1	Kepala Desa	Rp5.000.000
2	Sekretaris Desa	Rp3.950.000
3	Kepala Seksi	Rp2.850.000
4	Kepala Urusan	Rp2.850.000
5	Kepala Dusun	Rp2.350.000
6	Staff	Rp1.900.000

Sumber: Peraturan Bupati Bandung No. 136/2021

Tabel 3.1 menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam jumlah gaji pegawai Kantor Desa Sukamenak, mana gaji meningkat seiring dengan kenaikan jabatan. Namun, posisi seperti Kepala Seksi (Kasi) hingga Staf mendapatkan gaji yang tergolong rendah, bahkan tidak mencapai Upah Minimum Kabupaten (UMK). Dalam menetapkan gaji, kepala desa mempunyai wewenang untuk menilai pegawai yang mampu menerima gaji tersebut. Penilaian ini didasarkan pada beberapa kriteria yang terkait dengan kinerja pegawai. Pertama, kinerja individu menjadi fokus utama, di mana pegawai dinilai berdasarkan kemampuannya menjalankan tugas sesuai dengan uraian tugas. Selain itu, loyalitas terhadap pekerjaan juga diperhitungkan, mencerminkan komitmen dan dedikasi pegawai dalam menjalankannya. Kehadiran pegawai selama bekerja menjadi faktor penting berikutnya, dimana tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan disiplin dan tanggung jawab. Terakhir, jiwa pengabdian pegawai dalam memberikan kontribusi kepada masyarakat juga menjadi pertimbangan, yang mencerminkan kepedulian mereka terhadap Desa Sukamenak. Dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria ini, kepala desa berusaha memastikan bahwa penetapan gaji tidak hanya mengikuti ketentuan peraturan, tetapi juga mencerminkan kontribusi nyata setiap perangkat desa dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain gaji atau siltap (penghasilan tetap) yang didapatkan oleh pegawai Desa Sukamenak adapun kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan yang diberikan pegawai sesuai dengan periode. Pemberian tunjangan ini diberikan berdasarkan jabatan yang didudukinya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Bentuk Tunjangan Kepala Desa dan Perangkat Desa

No	Jenis Tunjangan	Yang Menerima Tunjangan
1	Bantuan dari Gubernur	Kades, Sekdes, Kasi, Kaur, dan Kadus
2	Tunjangan Hari Raya	Kades dan Perangkat Desa
3	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	Kades, Sekdes, Kasi, Kaur, dan Kadus
4	Tunjangan PPKD (Pelaksana Pengelolaan Keuangan Desa)	Sekdes, Kasi, dan Kaur
5	Tunjangan purnabhakti	Kades dan Perangkat Desa

Sumber: Kantor Desa Sukamenak

Dalam analisis tabl 3.2 mengenai kompensasi perangkat desa di Sukamenak, terdapat berbagai bentuk tunjangan yang diberikan, baik berupa tunjangan tetap dari Gubernur maupun tunjangan lainnya. Tunjangan yang diterima meliputi Tunjangan Hari Raya (THR), yang meskipun berasal dari Kabupaten, pengelolaannya dilakukan melalui anggaran desa. Namun, tidak semua desa mampu memberikan THR, tergantung pada ketersediaan anggaran, dan seringkali terjadi tertunda dalam penyalurnya. Selain itu, terdapat tunjangan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terdiri dari tiga kategori: BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dengan potongan gaji, dan BPJS Jaminan Hari Tua (JHT). Tunjangan PPKD juga diberikan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Desa untuk menunjuk perangkat desa dalam pengelolaan kegiatan. Tunjangan purnabakti diberikan menjelang akhir masa jabatan, dengan besaran yang berbeda untuk Kades dan perangkat lainnya.

Namun, ada ketidakmerataan dalam pendistribusian tunjangan, di mana staf hanya menerima gaji dan THR, sedangkan Kadus tidak mendapatkan tunjangan PPKD. Hal ini menciptakan tantangan dalam keadilan distribusi tunjangan, yang jiwa menuntut pengabdian tinggi dari perangkat desa. Nominal gaji yang rendah dapat memicu ketidaksetiaan dalam penyelesaian tugas, sedangkan keterlambatan dalam pembayaran gaji akibat prosedur administratif dapat menurunkan semangat kerja. Di Desa Sukamenak, sistem penyelesaian yang ada hanya mencakup gaji dan tunjangan, tanpa adanya insentif atau bonus yang dapat meningkatkan motivasi. Meskipun pegawai tetap bekerja keras, insentif sangat dibutuhkan untuk mendorong semangat kerja, terutama mengingat beban kerja yang berat dan gaji yang rendah. Fasilitas yang disediakan juga berkontribusi pada kepuasan kerja, namun distribusinya tidak merata. Kepala Desa mendapatkan fasilitas operasional seperti kendaraan, sementara perangkat lain menerima fasilitas yang bervariasi. Observasi menunjukkan bahwa ada beberapa fasilitas bersama yang dapat digunakan oleh semua perangkat desa, yang juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

3.2 Kepuasan kerja pada perangkat desa sukamenak

Di Kantor Desa Sukamenak, keberhasilan pencapaian ditentukan oleh beberapa aspek, termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat desa. Banyak pegawai, yang umumnya memiliki latar belakang pendidikan SMA/K, menghadapi tantangan saat pertama kali menjalankan tugas di pemerintahan desa. Mereka sering kali harus belajar secara mandiri untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Meskipun kurang pengalaman, dukungan dari pengawas dan pimpinan desa sangat membantu mereka dalam beradaptasi. Gaji juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Dalam praktiknya, gaji yang diterima oleh perangkat desa sering kali dianggap tidak mampu dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai mencari pekerjaan tambahan di luar tugas utama mereka, karena gaji pokok tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Dari sisi psikologis, pemimpin desa berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepala Desa Sukamenak secara aktif memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada perangkatnya melalui rapat evaluasi rutin. Gaya komunikasi yang tegas dan jelas menciptakan suasana kerja yang positif, dimana pegawai merasa dihargai dan didukung. Pendekatan ini juga menciptakan akuntabilitas dan memicu rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. Hubungan antar rekan kerja juga menjadi elemen penting dalam menciptakan

kepuasan kerja. Interaksi kolaboratif antara pegawai mendukung kelancaran pekerjaan, meskipun setiap individu memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda. Semangat kolaborasi yang tinggi di Desa Sukamenak meningkatkan rasa solidaritas dan kenyamanan dalam bekerja.

Namun, tantangan muncul dalam hal promosi karir. Kesempatan untuk kenaikan jabatan sangat terbatas, dan sistem promosi yang ada tidak memadai. Banyak pegawai yang telah bekerja selama bertahun-tahun tanpa mengalami perubahan jabatan, yang berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Meskipun hubungan antar rekan kerja mendukung lingkungan kerja yang positif, kelemahan dalam sistem promosi dapat menghambat kepuasan kerja secara keseluruhan.

3.3 Pemberian kompensasi dalam kepuasan kerja pernagkat desa sukamenak

Berdasarkan penelitian di Desa Sukamenak, pemberian kompensasi dilakukan secara transparan, sehingga pegawai mengetahui gaji dan tunjangan yang diterima. Transparansi ini meningkatkan kepuasan kerja, meskipun tidak semua tunjangan diberikan secara merata. Meskipun pembayaran telah diatur dan hak pegawai, keterlambatan pembayaran gaji masih menjadi masalah. Tidak adanya insentif tambahan yang dirasakan sebagai penghargaan antara usaha dan penghargaan yang diterima. Namun, kepuasan kerja tetap terjaga melalui pemahaman tugas, peran pemimpin dalam memberikan arahan, dan komunikasi yang baik melalui rapat evaluasi rutin. Hubungan harmonis antar rekan kerja juga mendukung suasana kerja yang positif. Promosi karir terbatas pada kebijakan kepala desa, namun hal ini tidak menghalangi pegawai menikmati peran mereka. Jika kebutuhan dasar (fisik, psikologis, sosial) terpenuhi, pegawai cenderung merasa puas.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi perangkat desa sudah sesuai dengan peraturan bupati. Terdapat catatan pada keterlambatan gaji, tidak ada insentif. Fasilitas non-finansial dinilai sudah baik dan mendukung kerja
2. Kepuasan kerja di Desa Sukamenak sudah baik, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Namun, kekurangannya pada gaji yang dirasa kurang sesuai dan minimnya kesempatan promosi.
3. Perangkat merasa kurang puas dalam kompensasi. Meskipun kebutuhan dasar telah terpenuhi, sehingga kepuasan kerja belum optimal.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi, sebagai berikut:

1. Untuk pemberian kompensasi terutama dalam hal gaji dan tunjangan sudah sesuai pada peraturan bupati. Akan tetapi kantor Desa Sukamenak harus memberikan pemahaman kembali atas kompensasi yang diterima oleh setiap perangkat desa.
2. Memberikan program promosi karir bagi pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama, untuk meminimalkan ketidakpuasan kerja di antara perangkat desa dan memberikan keterampilan, pengetahuan dan wawasan yang lebih bagi perangkat desa.
3. Memberikan penghargaan yang lebih baik melalui insentif atau bentuk lainnya yang dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan teliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Agung Nugroho, Armanu Thoyib, et al. 2023. "Kepuasan Kerja." *Kepuasan Kerja* (January 2021). doi: 10.11594/ubpress9786232967205.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Auliani, Rizka, and Ni Made Swasti Wulanyani. 2017. "Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar." *Jurnal Psikologi Udayana* 4(02):428. doi: 10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17.
- Haris, Abdul, Ferri Effendi, et al. 2023. *Kepuasan Kerja*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Insan, A. Nur. 2020. "Upah Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan)." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 10(1):1–11.
- McKenna, Eugene. 2020. *Business Psychology and Organizational Behaviour*.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mujannah, Siti. 2019. *MANAJEMEN KOMPENSASI*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Mulyani, Hendarti Tri Setyo. 2021. "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pt Xinyue Elektronika Teknologi)." *IJAB : Indonesian Journal of Accounting and Business*, 2(24):30–45. doi: 10.33019/ijab.v2i2.21.
- Nasution, Abdul Fattah. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Septiani, Sisca, Universitas Negeri Semarang, et al. 2024. *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Sudiatmike, I. Made Agus, Anak Agung Dwi Widyan, et al. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Dayuh Sini Denpasar Timur." *Jurnal EMAS* 4(5):1193.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi Kedu. edited by Alfabetia. Bandung.