

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PAMONG DESA MASARAN DI KECAMATAN MASARAN
SRAGEN**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

Agum Priyo Sasono
NIM : C0118038

Pembimbing 1 : Dr. Rini Adiyani, SE, M.M
Pembimbing 2 : Zandra Dwanita Widodo, SE, M.M

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pamong Desa Masaran di Kecamatan Masaran Sragen

Nama : Agum Priyo Sasono

NIM : NIM : C0118038

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta 29 Juli 2022


10000
METERAI
TEMPEL
849AJX953071410
Agum Priyo Sasono



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pamong Desa Masaran di Kecamatan Masaran Sragen

Nama : Agum Priyo Sasono

NIM : C0118038

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 29 Juli 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., SE., MM)
NIDN : 0609099301

Pembimbing I

(Dr. Rini Adiyani, SE, MM)
NIDN : 0622046501



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pamong Desa Masaran di Kecamatan Masaran Sragen

Nama : Agum Priyo Sasono

NIM : C0118038

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal: Senin, 08 Agustus 2022

Ketua Penguji : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM 

Sekretaris : Drs. Laksono Sumarto, MM 

Anggota : Dr. Rini Adiyani, SE, MM 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



(Dra. Sri Wijiastuti, MM)
NIDN : 0608106401

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)
NIDN : 0621019302

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PAMONG DESA MASARAN DI KECAMATAN MASARAN
SRAGEN**

Agum Priyo Sasono, Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: agumbliqum7@gmail.com

ABSTRAKSI: Kantor Desa Masaran merupakan Instansi yang bergerak dibidang pembuatan surat-surat izin dan pelayanan masyarakat, dimana untuk menghasilkan suatu pelayanan yang cepat tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan berkualitas. Tujuan penelitian ini 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada pamong desa di Desa masaran, kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. Adapun populasi pada peneltian ini adalah seluruh pamong desa yang ada di Desa Masaran yaitu 22 pamong. Kemudian diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh.

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh poitif dan signifikan terhadap kinerja pamong desa di Desa masaran. Besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja 94,70%, sisanya 5,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja, Regresi linier berganda.

ABSTRACT: The Masaran Village Office is an agency engaged in the manufacture of permits and community services, where to produce a fast service, of course, a good and quality process must also be needed. The purpose of this study 1) To determine the partial effect of motivation, work environment, and compensation on performance. 2) To determine the simultaneous effect of motivation, work environment, and compensation on performance.

This research was conducted on village officials in Masaran village, Masaran Subdistrict, Sragen District. The population in this study were all village officials in Masaran village, namely 22 civil servants. Then all of them are taken to be used as samples. Sampling technique using saturated sampling.

The results of the study found that either partially or simultaneously the variables of motivation, work environment, and compensation had a positive and significant effect on the performance of village officials in Masaran Village. The magnitude of the influence of motivation, work environment, and compensation on performance is 94.70%, the remaining 5.30% is influenced by other variables outside the variables studied in this study.

Keywords: motivation, work environment, compensation, performance, linear regression multiple

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar (Mathis dan Jackson, 2013: 67).

Kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, pimpinan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan yang berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Ella, 2015: 84).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian Hidayat dan Nopika (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng "UD.Sinar Tani" di Desa Pangundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2014) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten) menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam kualitas kinerja (Putra, dan Dori 2020). Rasa semangat dan senang dalam bekerja Tenaga Staf yang kuat akan berdampak pada kualitas pekerjaan tersebut. Jika motivasi kerja tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, benar dan optimal. Sebaliknya jika seseorang yang motivasi kerja rendah maka pekerjaan itu tidak bisa optimal seperti pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu, hasil dari pekerjaan kurang memuaskan dan berpengaruh pada divisi lainnya.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Menurut Nitisemito (2014: 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja yang memadai, aman, nyaman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja Tenaga Staf kantor.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik

berbentuk uang maupun natura/barang). Kompensasi diberikan oleh perusahaan/instansi bertujuan untuk lebih memotivasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan/instansi tersebut.

Kantor Desa Masaran merupakan Instansi yang bergerak dibidang pembuatan surat-surat izin dan pelayanan masyarakat, dimana untuk menghasilkan suatu pelayanan yang cepat tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan berkualitas. Upaya meningkatkan kelancaran dalam pelayanan yang berkualitas tentunya tidak jauh dari ditingkatkannya fasilitas untuk masyarakat dan tuntutan untuk bekerja yang lebih baik dengan meningkatkan kualitas pelayanan.

Tenaga Pamong desa sebagai tenaga penunjang pelayanan dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tenaga Staf di lingkungan Kantor Desa Kelurahan Masaran dituntut untuk melakukan pelayanan dengan baik terhadap masyarakat. Program kerja di lingkungan Kantor Desa Kelurahan Masaran sudah menerapkan kedisiplinan kerja terhadap karyawan dimana karyawan diwajibkan membuat program kegiatan kerja dan rencana kerja yang akan dievaluasi setiap bulan dan selama 3 tahun terakhir ini rencana kerja telah terealisasi dengan baik.

Berdasarkan Pengamatan di Kantor Desa Masaran terdapat permasalahan diantaranya, adanya ketidak disiplin pamong desa pada kehadiran mengakibatkan pelayanan terhambat dan tidak tepat waktu, tempat kerja yang penataannya kurang karena ada beberapa bagian yang berada di satu ruangan sehingga membuat tenaga pamong desa kurang fokus dengan bagiannya masing-masing, Belum adanya standar pemberian insentif/*reward* untuk tenaga pamong desa yang beban kerjanya lebih tinggi karena selama ini masih dibuat sama rata baik yang beban kerjanya tinggi maupun beban kerjanya ringan sehingga menimbulkan kesenjangan.

Tujuan penelitian ini 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir.

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Soeprihanto (2014: 76) Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai. Sedangkan kinerja menurut Effendi (2014) merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerjaan atau karyawan dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Hani Handoko(2009: 138) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) diistilahkan sebagai prestasi kerja karyawan. Kesimpulan dari pengertian- Menurut John Soeprihanto (2014: 76) Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai. Sedangkan kinerja menurut Effendi (2014) merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerjaan atau karyawan dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Hani Handoko(2009:

138) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) diistilahkan sebagai prestasi kerja karyawan. Kesimpulan dari pengertian-pengertian di atas, bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja secara lebih giat dan bertanggungjawab yang diwujudkan dalam bentuk disiplin kerja dan hasil kerja secara optimal.

a. Faktor-faktor Kinerja Pamong Desa

Penilaian kinerja menurut Dessler (2017: 311) merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan, lebih lanjut ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan diterimanya hasil kerja.
- 2) Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.
- 6) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014: 145). perbaikan.
- 7) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 8) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

b. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014: 145). Moeheriono (2014: 108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Jika Menurut Moeheriono (dalam Abdullah: 2014:1510, terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut, keenam kategori tersebut antara lain:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Amirullah (2015:193) "Motivasi (*motivation*) berarti pemberian mitiv, penimbunan motiv, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Moyivasi dapat dikatakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Mangkunegara (2012: 291) "Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang professional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

3. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Menurut Maslow dalam Wukir (2013: 120) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

c. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para

pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi 2013: 134).

Defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. **Faktor Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah “sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki” (Bangun, 2012: 80). Menurut Suwanto dan Priansa (2017: 219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sutrisno (2013: 90), menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus.

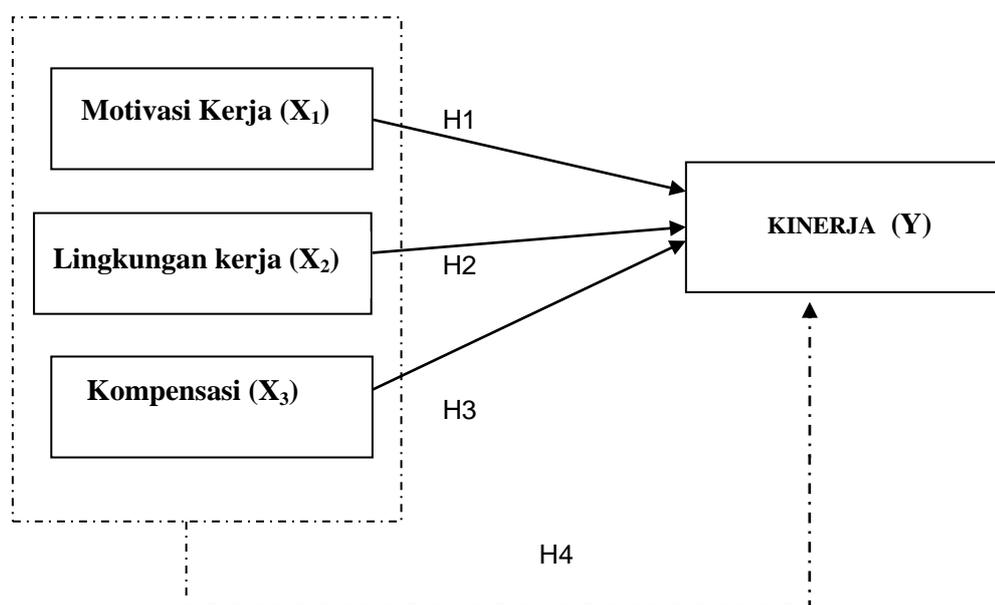
1) Tujuan Sistem Kompensasi

Suwanto dan Priansa (2017: 224) mengemukakan bahwa tujuan sistem kompensasi meliputi:

- a) Menghargai prestasi kerja, Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya.
- b) Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

- c) Mempertahankan pegawai. Dengan sistem kompensasi yang baik, pegawai akan lebih betah kerja.
- d) Memperoleh pegawai yang bermutu. Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai.
- e) Pengendalian Biaya. Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya rekrutmen, akibat dari seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- f) Memenuhi peraturan. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

➤ Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan Kerangka Pemikiran:

- ➔ menunjukkan adanya pengaruh secara simultan
- ➔ menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.

➤ Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017: 60). Menurut Purwanto dan Dyah (2014:137), Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Menurut Suharsimi Arikunto hipotesis ialah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul. Jadi Hipotesis adalah pendugaan sementara pada rumusan masalah penelitian, dengan kata lain rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka Dugaan sementara dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- a. Penelitian Amalia dalam jurnal Computech & Bisnis, Vol.10, No 2, Desember 2016 tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia

Asri Media Cabang Emerald Bintaro menyimpulkan bahwa. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian Hendrianto (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- a. Penelitian Gardjito, et al., dalam Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB) Vol 13 No. 1 Agustus 2014 Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) menyimpulkan bahwa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dalam jurnal penelitian Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2014), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

- a. Dalam jurnal Penelitian Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana (2014) dalam Jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur
- b. Dalam Jurnal Penelitian Wijaya T dan Andreani F (2015) yang berjudul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi.

Keduanya menyimpulkan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori tersebut maka dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

- a. Dalam Jurnal Penelitian Mirza Selvia (2014) dalam Jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dalam Jurnal Penelitian Pertiwi (2014) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Klaten).

Keduanya menyimpulkan bahwa Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori tersebut maka dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah. Kantor Desa Kelurahan Masaran, Masaran ,Sragen.

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah Kinerja Pamong Desa.

- b. Variabel bebas (independen variabel)
Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = Motivai
 X_2 = Lingkungan kerja
 X_3 = kompensasi

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer
b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas atau perangkat Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen dengan jumlah 22 orang yang terdiri dari staf keluraha, BPD, dan kepala Dukuh.

Dalam penelitian ini sampel diambil sejumlah 22 dari populasi yang ada. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 96).

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara
b. Kuisisioner

6. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

7. Metode Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian
b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
c. Uji Regresi Linier Berganda
c. Uji Hipotesis

8. Hasil Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian
Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.
- b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
- a. Uji Normalitas
b. Uji Multikolonieritas
c. Uji Heteroskedastisitas
d. Uji Autokorelasi
- Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,018	1,735		,587	,565
	Motivasi	,381	,131	,332	2,915	,009
	Lingkungan Kerja	,114	,049	,151	2,341	,031
	Kompensasi	,558	,123	,578	4,551	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Olahan SPSS 2022. (lihat lampiran 10)

Keterangan : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,018 + 0,381 X_1 + 0,114 X_2 + 0,558 X_3 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2
Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		,587	,565
	Motivasi	,332	2,915	,009
	Lingkungan Kerja	,151	2,341	,031
	Kompensasi	,578	4,551	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2022

2) Uji F

Tabel 3
Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji-F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,090	3	117,363	125,268	,000 ^b
	Residual	16,864	18	,937		
	Total	368,955	21			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Melalui hasil uji F dapat diketahui *nilai sig.* sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ ($\text{sig} < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi kerja, lingkungan, dan kompensasi) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pamong pada pamong desa Masaran).

3) Koefisien Determinasi

Tabel V.16.
Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,954	,947	,96794
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Melalui hasil nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa *adjusted R²* untuk besarnya pengaruh ketiga variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,947. Hal ini berarti bahwa 94,70% variabel kinerja pamong pada pamong desa Masaran dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan, dan kompensasi. Sedangkan sisanya, yaitu 0,053 (1 - 0,947) atau 5,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya; kerjasama, disiplin kerja, stres kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Dari hasil analisis data yang peneliti lakukan dan telah lolos dari uji asumsi klasik, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

H₁ : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen.

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t pada tabel V.14. menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) menghasilkan *nilai sig.* sebesar 0,009 pada $\alpha = 0,01$ ($\text{sig.} < \alpha$ atau $0,009 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja pamong. Artinya apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja pamong akan ikut meningkat, dengan anggapan faktor-faktor lain konstan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Amalia (2016) dan Hendrianto (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen.

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t pada tabel V.14, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) menghasilkan *nilai sig.* sebesar 0,031 pada $\alpha = 0,05$ ($\text{sig} < \alpha$ atau $0,031 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pamong. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pamong akan ikut meningkat, dengan anggapan faktor-faktor lain konstan. Penelitian ini didukung hasil temuan penelitian Selvia (2014) dan Pertiwi (2014) yang menyatakan lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen.

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t pada tabel V.14, menunjukkan bahwa variable kompensasi (X_3) menghasilkan nilai sig. sebesar 0,000 pada signifikansi $\alpha = 0,01$ ($\text{sig.} < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pamong. Artinya apabila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja pamong akan ikut meningkat, dengan anggapan faktor-faktor lain konstan. Penelitian ini didukung hasil temuan peneliti Andreani (2015) dan Permata (2014) yang menemukan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄: Diduga Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pamong Desa Masaran, Kecamatan Masaran, Sragen.

Melalui hasil uji F diketahui bahwa *nilai sig.* sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ ($\text{sig} < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pamong) pada pamong desa Masaran. Artinya apabila motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi ditingkatkan secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan kinerja pamong. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Amalia (2016), Garjito (2015), Selvia (2014) dan Pertiwi (2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis terhadap data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara empiris variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pamong pada pada pamong desa Masaran. Artinya motivasi kerja ditingkatkan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pamong.
2. Secara empiris variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pamong pada pada pamong desa Masaran.. Artinya lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pamong.

3. Secara empiris variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pamong pada pada pamong desa Masaran. Artinya kompensasi ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pamong.
4. Variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pamong pada pada pamong desa Masaran.. Artinya apabila motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi ditingkatkan secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan kinerja pamong.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Mengingat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pamong, maka motivasi kerja yang sudah ada dipertahankan bila perlu ditingkat dengan cara memberikan sragam setiap per enam bulan, diadakan makan siang bersama, mengadakan piknic bersama keluarga pamong.
2. Mengingat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pamong, maka lingkungan kerja yang sudah ada dipertahankan bila perlu ditingkat agar lebih kondusif dengan cara tata ruang kerja lebih diperhatikan demi kenyamanan misalnya meja kursi yang nyaman, ruangan diberi sir conditional (AC), sirkulasi udara dan penerangan ruangan yang baik, disediakan alat-alat penunjang kerja yang memadai (tempat sholat berjamaah).
3. Mengingat kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pamong, maka kompensasi yang sudah ada dipertahankan bila perlu ditingkat dengan cara pemberian kompensasi selalu tepat pada waktunya, besarnya kompensasinya hendaknya sesuai dengan UMR Kabupaten, harus diberikan insentif bagi yang melakukan lembur kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pamong dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja, lingkungan yang kondusif dan kompensasi, maka diharapkan setiap bulan diadakan evaluasi masing- masing bagian untuk mengetahui capaian kinerja dan kendala-kendala yang menghambat pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia S, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gramedia Cabang Emerald Bintaro, Jakarta : *Jurnal Computech & Bisnis* Vol 10. No 2 Hal 119-127.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun. W., 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G., 2017. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Edison Emron, Anwar Yohny, dan Komariyah Imas, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Effendi, S., 2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1. hal. 11-13.
- Gardjito, A. H., Mochammad A. M., Gunawan E. N. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)* Vol 13 No. 1.

- Hendrianto, J., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal. AGORA*, Vol. 3, No. 2
- Herlambang AG, dan Musaidieq M. A, 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. karmand Citra Andalan, Surabaya. *Jurnal: administrasi Bisnis* Vol 13 No.1.
- Hidayat, Y. R. dan Nopika A., (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng"UD. Sinar Tani" Di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. *Jurnal Agronis*, vol. 1, no. 1.
- Isyandi, B, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Leoni, 2018. *Jurnal: Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kertonatan*.
- Mangkunegara, A. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 6. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S., 2014. *Manajemen Personal*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mirza Selvia, 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INTI GENERAL YAJA STEEL Semarang, *Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nugraha, S. E., dan Hendra P., 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2,
- Pertiwi, D. D., 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Klaten. Surakarta *Tesis, Naskah Publikasi*, UMS, Surakarta.
- Purwanto, E. A. dan Dyah R. S. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai dan Ella S., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, Jakarta.
- Santoso, Yussy. 2015. *Organization Design and Job Analysis*. Jakarta: Kompas Gramedia.

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Selvia, M., 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 1 No. 1.
- Setiawan, F., dan. Kartika D., 2014. yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen, Vol 3 No 5*.
- Siti Salbiyah, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya, *Jurnal: Balance Vol.XIV No.2*.
- Suharsimi, A., 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, PT Bina Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Keempat, Bandung, CV Alfabeta.
- Sunyoto D., 2013. *Teori, Kueisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Soeprihanto, J., 2014. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Sutrisno, E., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KencanaPrenada Media Group.
- Suwanto & Priansa, D. 2017. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA, *Jurnal: AGORA Vol. 3, No. 2*
- Wijaya T, Andreani F, 2015. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi, Surabaya. *Jurnal Agora Vol. 3 No.2*.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.