

Plagiasi_Anang
Andriansya_202010200081_Bab
1 sampai 5.docx
by 6 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 31-May-2024 09:35AM (UTC+0700)

Submission ID: 2392124720

File name: Plagiasi_Anang Andriansya_202010200081_Bab 1 sampai 5.docx (649.77K)

Word count: 5612

Character count: 36687



2

**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan**

*The Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on the
Performance of Kepulungan Village Officials, Gempol Sub-District, Pasuruan
Regency*

Anang Andriansya
202010200081

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., M.M
NIDN : 0726027304

1

Dosen Penguji 1
Dewi Andriani, SE., M.M
NIDN : 0710097101

Dosen Penguji 2

NIDN :

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa Kepulungan, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan

Nama Mahasiswa : Anang Andriansya
NIM : 202010200081

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM
NIDN. 0726027304

Dosen Penguji 1
Jewi Andriani, SE., MM
NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 2

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.
NIP/NIK: 0715067304

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom
NIP/NIK: 0711028001

Tanggal Ujian

Tanggal Lulus

()

()

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	2
DAFTAR ISI	ii
I. Pendahuluan	1
Rumusan Masalah	3
Tujuan Penelitian	3
Kategori SDGs	3
I. Literature Review	3
Motivasi Kerja	3
Kompensasi	4
Aparatur Desa	5
II. Metode Penelitian	5
Kerangka Konseptual	5
Jenis Penelitian	6
Lokasi Penelitian	6
Populasi dan Sampel	6
Jenis Dan Sumber Data	6
Teknik Pengumpulan Data	6
Teknik Analisis Data	6
III. Hasil dan Pembahasan	7
Hasil Uji Normalitas	7
Hasil Uji Multikolinearitas	7
Hasil Uji Heteroskedastisitas	8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda	8
Pembahasan	9
IV. Penutup	10
Kesimpulan	10
V. Terima Kasih	10
DAFTAR PUSTAKA	11

Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur desa kepulungan kecamatan gempol kabupaten pasuruan

The influence of motivation, work environment and compensation on the performance of Kepulungan village officials, Gempol sub-district, Pasuruan regency

Abstrak

Motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada penentuan kualitas kerja yang dihasilkan. Adanya rasa semangat, ketertarikan untuk melakukan suatu pekerjaan, dorongan motivasi yang muncul dari dalam diri para karyawan menjadi indikator bagi mereka untuk mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas, begitupun jika mereka memiliki tingkat motivasi dan semangat kerja yang rendah maka yang diperoleh adalah kualitas kerja yang minim sehingga hasil pekerjaan tidak bermutu dan kurang memuaskan. Selain motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi juga turut menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Melalui kajian ini peneliti ingin melakukan analisis tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif kajian ini berupaya mengetahui pengaruh atau implikasi secara parsial dari aspek motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa Kepulungan, dengan nilai ketiga variabel independen menunjukkan nilai *sig* lebih besar dari 0,05 (*sig* > 0,05)

Kata Kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, aparatur Desa Kepulungan, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan.

Abstract

Work motivation has a significant contribution to determining the quality of work produced. The existence of a sense of enthusiasm, interest in doing a job, motivational encouragement that arises from within employees is an indicator for them to be able to produce quality performance, likewise if they have a low level of motivation and work enthusiasm then what is obtained is minimal quality work. so that the results of the work are of poor quality and are less than satisfactory. Apart from motivation, the work environment and compensation are also important factors in determining employee performance. Through this study, researchers want to conduct an analysis of the influence of work motivation, work environment and compensation on employee performance. By using quantitative methods, this study seeks to determine the partial influence or implications of aspects of motivation, environment, work environment and compensation on the performance of the apparatus of Kepulungan Village, Gempol District, Pasuruan Regency. Based on the results of the analysis that has been carried out, it can be concluded that motivation, work environment and compensation have a positive and significant effect on the performance of Kepulungan Village officials, with the values of the three independent variables showing a sig value greater than 0.05 (*sig* > 0.05)

Keywords: Work motivation, work environment, compensation, Kepulungan Village apparatus, Gempol District, Pasuruan Regency.

I. Pendahuluan

Ada berbagai hal yang menjadi indikator dalam mengimplikasi suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan salah satunya adalah sumber daya manusia. Tetapi di balik itu semua terdapat pula kemampuan dalam berkompetisi, melakukan adaptasi serta berbagai latar belakang yang turut berpengaruh di dalamnya. Dibutuhkan suatu tatanan manajemen yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi di samping juga melakukan tinjauan terhadap arah dan tujuan yang benar-benar sesuai dengan prinsip dan dasar dari organisasi itu sendiri [1]. Fenomena yang terjadi di masa sekarang ini adalah sebuah kondisi di mana banyak terjadi revolusi baik pada perkembangan dunia bisnis maupun teknologi, aspek politik, dan juga ekonomi turut memberikan dampak yang sangat luar biasa bagi beberapa organisasi terlebih dalam upaya meningkatkan daya saing di masing-masing organisasi tersebut. Guna mengembangkan kemampuan organisasi dalam mengelola dan menjalankan proses bisnisnya, peran

pemimpin sangat dibutuhkan dengan tanggung jawab yang besar pula dalam melakukan perencanaan serta meningkatkan daya saing organisasinya sebagai upaya membentuk suatu inovasi baru yang sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri. Dalam prosesnya, tentu tidak lain melibatkan pula pihak tenaga kerja yang mana menjadi aspek sumber daya manusia yang sangat berpengaruh secara fundamental terhadap keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi. Adanya kinerja dan produktivitas yang optimal suatu organisasi tidak luput dari pengaruh kinerja para tenaga kerja yang kompeten dan maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai suatu *out put* atau indikator dalam penentu kesuksesan seseorang secara universal selama kurun waktu tertentu dalam mengembang tugasnya di bandingkan dengan beragam perspektif sebagaimana standard hasil kerja, target maupun karakteristik atau ketentuan yang sebelumnya telah menjadi kesepakatan bersama [2].

Menurut hasil observasi yang dilakukan di kantor Desa Kepulungan ada beberapa kendala dalam proses kinerjanya salah satunya adalah adanya ketidaksiplinan para aparatur desa dalam beberapa acara pelayanan kepada masyarakat yang mana keterlambatan para aparatur ini berimbas pada pelayanan yang terhambat, tidak dapat berjalan sesuai tepat waktu, tempat kerja yang minim dari segi penataan karena karena beberapa ruangan tidak ada divisi yang menjaganya. Selain itu terdapat pula kendala berupa minimnya standard insentif atau komisi yang diberikan kepada aparatur desa, yang mana hal ini tentu bersifat paradoks dengan tuntutan kerja serta beban kerja yang tinggi memicu motivasi kerja yang rendah. Terlebih muncul adanya kesenjangan kerja yang muncul akibat penyamaan kompensasi yang diberikan pada aparatur desa yang memiliki beban kerja berat dan ringan.

Menurut sebuah penelitian 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)* yang dilakukan oleh Hidayat dan Nopika bahwa sebenarnya ada berbagai aspek yang melatar belakangi cara kerja para tenaga kerja di mana hal tersebut sedikit banyak dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi mereka dalam bekerja [3]. Dengan adanya kompensasi akan menambah motivasi kinerja seseorang yang mana, dalam aspek ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang akan menguntungkan bagi pihak karyawan dan perusahaan itu sendiri demi tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya hak dan kewajiban karyawan.

Senada dengan sebuah penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)* yang dilakukan oleh Pertiwi yang mana dalam penelitiannya tersebut disimpulkan bahwa memang aspek kompensasi dan motivasi serta lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para tenaga kerja [4]. Karyawan akan termotivasi dengan adanya sistem kompensasi yang diterapkan pada lingkungan kerja akan dirasa hak-hak pekerja terpenuhi serta kewajiban karyawan bisa ditingkatkan demi keberlangsungan suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada penentuan kualitas kerja yang dihasilkan. Adanya rasa semangat, ketertarikan untuk melakukan suatu pekerjaan, dorongan motivasi yang muncul dari dalam diri para karyawan menjadi indikator bagi mereka untuk mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas, begitupun jika mereka memiliki tingkat motivasi dan semangat kerja yang rendah maka yang diperoleh adalah kualitas kerja yang minim sehingga hasil pekerjaan tidak bermutu dan kurang memuaskan.

Bukan hanya itu saja, lingkungan kerja juga turut mendominasi sebagai bagian dari aspek yang sangat berpotensi berpengaruh pada kinerja para tenaga kerja. Hal ini sebagaimana pendapat Nitisemito bahwa lingkungan kerja menjadi aspek yang berpengaruh dalam penciptaan kinerja karyawan yang berkualitas dan unggul. Dengan adanya lingkungan kerja yang memberikan fasilitas nyaman, aman dan suasana yang menarik akan menjadi faktor yang efektif dalam peningkatan kinerja tenaga kerja. Di samping itu, kompensasi yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan juga menjadi pemacu semangat para tenaga kerja dalam bekerja pada sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi tertentu. Kantor Desa Kepulungan adalah suatu instansi yang bekerja pada aspek pembuatan surat-surat izin dan pelayanan masyarakat yang mana melalui kantor Desa Kepulungan maka pelayanan surat izin bagi masyarakat yang membutuhkan dapat selesai dengan cepat dengan proses yang optimal serta bermutu. Guna melakukan peningkatan dalam segi pelayanan serta menunjang kelancaran proses pemberian pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan fasilitas yang mendukung serta tuntutan kinerja yang lebih maksimal agar terbentuk pelayanan masyarakat yang memuaskan.

Terakhir dalam meningkatkan kinerja seseorang diperolehnya sebuah kompensasi. Kompensasi disini diartikan sebagai hal yang mana seseorang memperoleh sebuah imbalan baik itu berbentuk fisik maupun non fisik. Dengan adanya sebuah imbalan bisa berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang apalagi, seorang pejabat ataupun aparatur negara. Kompensasi disini berposisi sebagai hal untuk melecut semangat dalam memperbaiki serta meningkatkan kinerja agar lebih baik dan memuaskan. Imbalan yang menggiurkan akan menjadikan seseorang untuk semangat dan rajin dalam meningkatkan kinerjanya agar memperoleh kompensasi yang dijanjikan. Dengan begitu pengaruh peningkatan kinerja dipengaruhi juga dengan pemberian kompensasi terhadap para pekerja baik swasta maupun negeri.

Aparatur Desa Kepulungan adalah para tenaga kerja yang turut menunjang pelayanan dengan tuntutan

motivasi kerja yang harus tinggi. Hal ini sebagaimana visi dan misi dari kantor Desa Kepulungan yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang baik dan berkualitas serta meningkatkan peran desa untuk kesejahteraan masyarakat. [5]. Para aparatur desa di lingkungan kantor Desa Kepulungan tersebut dituntut untuk mampu memberikan sistem pelayanan yang baik kepada masyarakat. Di lingkungan kantor Desa Kepulungan tersebut juga diupayakan penerapan kedisiplinan kerja kepada para aparatur desa. Hal ini bahkan menjadi program wajib yang dimasukkan dalam program kegiatan kerja beserta rencana kerja yang dilakukan evaluasi setiap bulannya dan telah berjalan selama 2 tahun terakhir di mana berdampak pada terealisasinya rencana kerja dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau implikasi secara parsial dari aspek motivasi, lingkungan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang peneliti buat, diperoleh berdasarkan latar belakang yang mendasari rumusan ini muncul di antaranya adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini yang peneliti peroleh adalah sebagai berikut antara lain :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan?
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 Sustainable development goals (SDGs) yaitu Strengthen and expand access financial services yakni kekuatan untuk mendorong atau mendukung perluasan kemampuan dalam hal ini khususnya kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

<https://sdgs.un.org/goals/goal8>

I. Literature Review

Motivasi Kerja

Motivasi dalam lingkup manajemen didefinisikan sebagai penggerak daya dan potensi karyawan yang mana hal ini berhubungan langsung pada persoalan mengenai sumber daya manusia di mana motivasi kerja merupakan indikator dalam menentukan keberhasilan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Motivasi didefinisikan sebagai energi yang mendorong karyawan untuk lebih fokus dan berorientasi secara penuh terhadap tujuan suatu instansi atau perusahaan. Menurut Amirullah, motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya pemberian motivasi yang menimbulkan adanya motif suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk lebih giat dan semangat dalam menjalankan suatu hal [6]. Sikap para karyawan yang profesional dan giat tidak luput dari pengaruh tingginya motivasi kerja yang mereka miliki sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal.

Berkenaan dengan tolok ukur dalam mengukur motivasi kerja terdapat beberapa hal yang menjadi indikatornya. Menurut Sedarmayanti berikut adalah tolok ukur dalam motivasi kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Supervise di mana aspek satu ini juga turut menjadi aspek yang efektif menjadikan setiap individu untuk semangat dan meningkatkan kinerjanya dengan maksimal.
2. Kenaikan jabatan yang merupakan aspek penting dalam kinerja seseorang untuk memperoleh hak dan kewajiban yang lebih besar.
3. Kebijakan administrasi di mana kebijakan suatu administrasi juga menjadi faktor dalam mengukur tingkat motivasi kerja setiap orang. Dengan penerapan pendekatan manajemen partisipatif maka karyawan bukan lagi dinilai sebagai bawahan tetapi mereka adalah subjek yang turut mendukung produktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di mana dibentuk dalam sebuah manajemen partisipatif yang menciptakan hubungan positif dalam sebuah relasi kerja.

4. Hubungan kerja di mana dalam sebuah pekerjaan maka di setiap anggotanya harus terbentuk hubungan kerja yang positif saling menghargai, menghormati dan membutuhkan satu sama lain tidak ada jurang pemisah antara bawahan dan atasan kesemuanya saling bahu-membahu turut membantu satu sama lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi.
5. Kondisi kerja yang mana dalam sebuah pekerjaan haruslah terbentuk kondisi kerja yang nyaman, menyenangkan dan kondusif agar turut membantu meningkatkan motivasi kerja.
6. Pekerjaan itu sendiri di mana menurut Herzberg yang menjadi faktor motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri yang menjadikan seseorang merasa bersemangat untuk bekerja.
7. Peluang untuk maju di mana seseorang yang merasa memiliki peluang untuk maju ia akan meningkatkan motivasinya untuk lebih giat bekerja.
8. Pemberian apresiasi baik dalam bentuk finansial ataupun non-finansial maka hal tersebut juga turut meningkatkan motivasi kerja seseorang.
9. Keberhasilan di mana seseorang yang mengalami keberhasilan dalam pencapaian yang dijalaninya maka orang tersebut akan semakin merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.
10. Tanggung jawab yang merupakan satu dari sekian aspek indikator dalam mengukur tingkat motivasi kerja seseorang. Seseorang yang diberikan tanggung jawab maka secara tidak langsung ia dituntut untuk lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja [7].

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai semua hal yang berada di sekitar para tenaga kerja yang dapat berdampak pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas dengan baik. Artinya lingkungan kerja meliputi seluruh hal yang berada di lingkungan tempat karyawan bekerja. Umumnya lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berisi segala hal seperti fasilitas kerja yang mendukung kinerja karyawan [8]. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan dengan baik. Seperti adanya penerangan yang baik, ventilasi udara yang bekerja dengan efektif dan fasilitas penunjang lainnya yang mendukung kelancaran kerja para karyawan. Ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja di antaranya adalah sebagai berikut [9]:

1. Prosedur kerja yang menjadi serangkaian proses pelaksanaan kerja yang akan dilakukan.
2. Standar kerja yang terdiri dari peraturan dan ketentuan dalam bekerja.
3. Pertanggung jawaban supervisor yang mana supervisor bertanggung jawab menyusun tugas para karyawan dan melakukan evaluasi.
4. Kejelasan tugas di mana hal ini juga berkaitan dengan pembagian tugas yang jelas.
5. Sistem imbalan yang berkaitan dengan pencapaian setiap anggota maupun karyawan.
6. Hubungan antar karyawan yang harus terjalin secara positif.

Beberapa aspek di atas merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yang efektif dan efisien untuk dibentuk dan dibangun. Beberapa aspek di atas saling berkaitan satu sama lain dan harus dibentuk secara keseluruhan untuk menghasilkan sistem pekerjaan yang efektif, efisien dan meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan itu sendiri. Sebab semua aspek tersebut memang harus jalan dan terikat demi kelancaran dan tumbuh kembang suatu perusahaan atau organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka dedikasikan pada suatu instansi atau perusahaan tertentu. Para karyawan telah menyumbangkan tenaga serta pengetahuan yang dimiliki untuk perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Menurut Suwanto dan Priansa bahwa kompensasi adalah bagian yang fundamental yang mana melalui kompensasi yang sesuai akan mampu mendorong dan meningkatkan kinerja dan produktivitas para karyawan itu sendiri [10]. Kompensasi merupakan upah atau gaji maupun berupa fasilitas atau tunjangan yang dapat menjadi motivasi kerja karyawan menjadi meningkat. Kompensasi sendiri diklasifikasikan dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial yang mana keduanya sama-sama memiliki arti penting terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa hal yang menjadi indikator dalam kompensasi di antaranya adalah [11]:

1. Gaji yang merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atau pegawai yang sifatnya rutin baik bulanan maupun mingguan atau harian.
2. Insentif sebuah penghargaan ataupun apresiasi yang turut mendukung produktivitas kinerja setiap individu.
3. Bonus yang merupakan suatu imbalan yang diberikan karena seseorang telah mencapai target kerja.
4. Premi pemberian hadiah sebagai pendukung peningkatan kinerja seseorang.
5. Pengobatan dalam kompensasi merupakan pemberian jasa atas resiko yang berkenaan dengan kesehatan para tenaga kerja.
6. Asuransi sebagai antisipasi adanya resiko dalam bekerja.

Kinerja

Kinerja berkaitan dengan sumber daya manusia. Artinya dalam hal ini, sumber daya manusia

memang bagian yang sangat *urgent* terhadap perkembangan perusahaan ataupun instansi tertentu dalam mengatur dan melakukan control serta menjalankan proses produksi suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat potensial yang mana mereka tidak hanya bekerja secara fisik melainkan juga bekerja secara logis [8]. Untuk itu optimalisasi sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak boleh diabaikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai **hasil kerja karyawan dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai indikator serta penilaian.** Kinerja juga dapat diartikan sebagai taraf keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Kinerja ini dapat dilihat dari hasil evaluasi terhadap hasil kerja karyawan setiap waktunya. Menurut Dessler beberapa hal yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan di antaranya adalah kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan [12].

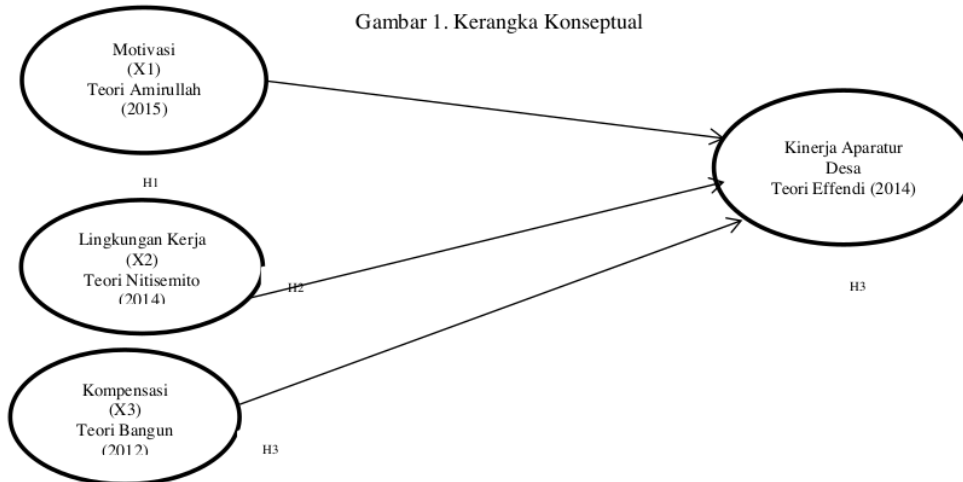
Aparatur Desa

Aparatur desa adalah lembaga perpanjangan pemerintahan pusat yang memiliki kontribusi cukup signifikan guna mengontrol dan mengatur serta mengkoordinasikan masyarakat yang terdapat di desa guna mewujudkan pemerintahan desa yang sejahtera. Menurut UU No. 32 Tahun 2004 bahwa aparatur desa merupakan kepala desa beserta perangkat desanyanya yang mana kesemuanya merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pemerintah desa serta memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dalam urusannya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemahaman dikaitkan dengan bagaimana car untuk memahami suatu hal dengan pemahaman yang tepat dan benar. Tingkat pemahaman yang intensif akan mempengaruhi tingkat kecerdasan yang menjadi tolak ukur pemahaman tersebut tepat dan benar.

II. Metode Penelitian

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh dengan variabel yang dipilih oleh penulis antara lain :



Keterangan :

H1 : adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur desa, H2 : adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur desa, H3 : adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur desa.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi adalah penggerak daya dan potensi karyawan yang mana hal ini berhubungan langsung pada persoalan mengenai sumber daya manusia	Memiliki tanggung jawab dan adanya prestasi kerja yang cukup baik.
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan seluruh tempat dan sarana prasarana yang terdapat dalam lingkup kerja	Terdapat fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung kinerja secara efektif.
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah imbalan	Adanya upah atau gaji serta

	yang diterima karyawan sebagai upah atas kinerja dan jasa yang dilakukan	insentif baik berupa uang maupun fasilitas sebagai <i>reward</i> atas kinerja dan jasa yang telah dilakukan.
Kinerja Aparat Desa (Y)	Kinerja aparat desa adalah kinerja atau hasil kerja seluruh pegawai pemerintahan desa.	Produktivitas, responsibilitas, kualitas pelayanan, responsivitas dan akuntabilitas yang cukup baik dan efektif.

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang digunakan menjadi metode ilmiah yang menggunakan beberapa ketentuan suatu penelitian yang bersifat konkrit, terukur, objektif, rasional, sistematis, dan dapat diulang. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai suatu metode yang membutuhkan beberapa sampel dan populasi yang diambil oleh peneliti. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random dengan menggunakan instrumen serta menggunakan analisis statistik yang menggunakan acuan disertai hipotesis temuan guna melakukan penyusunan hingga hasil penelitian dapat disimpulkan dengan baik.

Lokasi Penelitian

Adapun peneliti melakukan penelitian di Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

2

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah aparat Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Sidoarjo dengan total 150 orang yang terdiri dari staff kelurahan, BPD serta kepala dusun. Penentuan sampel pada kajian ini menggunakan rumus Slovin yang mana jumlahnya harus representatif agar hasil kajian ini dapat digeneralisasikan dengan baik. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = 1 + \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran populasi 150

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleir (e = 0,1)

$$n = 1 + \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

= 99,33 dibulatkan menjadi 100

Maka pada penelitian ini sampel berjumlah 100 orang dari populasi yang ada di mana teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga didapat terdapat 100 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini memperoleh data yang didapat dari sumber data primer dan sekunder. Data primer didapat dari wawancara yang ditujukan kepada para narasumber yang dipilih atau sampel pada penelitian ini. Teknik yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan serangkaian pertanyaan yang disiapkan kemudian dilakukannya tanya jawab terhadap responden berdasarkan hasil. Kemudian data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber terkait penelitian berupa catatan atau dokumentasi berupa buku, foto ataupun catatan-catatan tertulis dan berbagai literasi yang sangat relevan dengan kajian peneliti. [13]

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, adalah kuesioner tertutup. Pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan yaitu skala *likert* dengan rentang skor 1 (Sangat tidak Setuju) – 5 (Sangat Setuju).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. [14]

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Aparat desa

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi parsial

X1 = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

X3 = Variabel Kompensasi

e = Error

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menganalisis antara variable terikat dan variable bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal. Pada model regresi tersebut maka asumsi tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal atau mendekati normal sehingga dapat dilakukan pengujian yang sesuai dengan statistik. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melakukan uji statistik one sampel Kolmogrov-smirnov. Data akan dikatakan normal jika probabilitasnya signifikan dengan variable di atas tingkat kepercayaan 0,05. [14] Pada kajian ini maka untuk melakukan uji normalitas data digunakan one sampel Kolmogrov-smirnov test pada program SPSS sesuai table di bawah ini:

Tabel Uji Normalitas

N		150	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70,4533333	
	Std. Deviation	1,50886744	
Most Extreme Differences	Absolute	,071	
	Positive	,071	
	Negative	-,064	
Test Statistic		,071	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,062	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,064	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,057
		Upper Bound	,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah melalui program SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai *asyp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,62 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada kajian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Guna melakukan analisa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat diamati dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 (sepuluh) indikator suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas. Sebagaimana tabel uji multikolinearitas di bawah ini:

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,998	1,002
	Lingkungan Kerja	,989	1,011
	Kompensasi	,987	1,013

a. Dependent Variable: Kinerja Aparat Desa Kepulungan

Sumber: ⁴Data diolah melalui program SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, uji multikolinearitas menggunakan *collinearity statistic* pada SPSS versi 26,0 yang menjelaskan ketiga variable independent memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:124) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila nilai sig < 0,05 dan sebaliknya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,998	1,002
	Lingkungan Kerja	,989	1,011
	Kompensasi	,987	1,013

a. Dependent Variable: Kinerja Aparat Desa Kepulungan

¹⁰

Berdasarkan tabel diatas, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *gletser* pada SPSS versi 26,0 yang menjelaskan ketiga variable independent memiliki nilai *sig* lebih besar dari 0,05 (*sig* > 0,05). Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala pada model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Guna mengetahui besarnya pengaruh dari ketiga variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparat Desa Kepulungan maka pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil ³quesioner yang telah diberikan kepada para aparat Desa Kepulungan yang menjadi sampel penelitian. Perhitungan regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan program *Software Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS)* Versi 26.0. Adapun rangkuman dari hasil pengolahan data ⁵ dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76,788	11,484		6,687	,000
	Motivasi	,062	,116	,044	,532	,596
	Lingkungan Kerja	-,008	,080	-,008	-,098	,922
	Kompensasi	-,144	,086	-,138	-1,678	,095

³ Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 76,788 + 0,062X_1 - 0,008X_2 - 0,144X_3 + e$$

³ Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah:

1. Konstanta sebesar 76,788, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X1), lingkungan kerja(X2), dan kompensasi (X3) sebesar 0 maka kinerja aparat Desa Kepulungan (Y) konstan sebesar 76,788.
2. Berdasarkan hasil uji regresi variabel motivasi (X1) yang menjelaskan nilai koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,062$ Artinya apabila terjadi kenaikan variabel motivasi (X1) sebesar 1 poin maka terjadi kenaikan nilai kinerja aparat Desa Kepulungan (Y) sebesar 0,062.
3. Berdasarkan hasil uji regresi variabel Audit internal (X2) yang menjelaskan nilai koefisien regresi negatif dengan nilai yaitu $b = 0,008$ Artinya apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 poin maka terjadi peningkatan nilai kinerja aparat Desa Kepulungan (Y) sebesar 0,008, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol atau tetap.
4. Berdasarkan hasil uji regresi variabel Manajemen Resiko (X3) yang menjelaskan nilai koefisien regresi negatif dengan nilai yaitu $b = 0,144$ Artinya apabila terjadi kenaikan variabel Manajemen Resiko (X3) sebesar 1 poin maka terjadi penurunan nilai kinerja aparat Desa Kepulungan (Y) sebesar 0,144, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol atau tetap.

Pembahasan

H1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Desa Kepulungan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja aparatur Desa Kapulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan yang dibentuk berdasarkan beberapa tolok ukur di antaranya (1) Supervise yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja setiap aparat desa. (2) Adanya kenaikan jabatan sebagai bagian dari pemenuhan hak dan tuntutan kewajiban yang harus dipenuhi setiap aparat desa. (3) Adanya kebijakan administrasi yang menjadi kontrol setiap aparat desa. (4) Adanya hubungan kerja yang positif untuk membangun sinergitas yang optimal. (5) Kondisi kerja yang kondusif untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. (6) Kondisi dari pekerjaan itu sendiri yang harus dimanfaatkan dengan baik. (7) Terdapat peluang untuk lebih mengembangkan diri. (8) Adanya apresiasi sebagai respon positif terhadap kinerja yang telah didedikasikan. (9) Terwujudnya keberhasilan yang dituju dalam sebuah lingkup organisasi yang ditempatkan yang mampu memotivasi seseorang untuk semakin meningkatkan kualitas kinerjanya agar mampu memberikan hasil yang positif. Kesemua hal yang menjadi tolok ukur atau indikator motivasi tersebut menjadi aspek yang fundamental untuk membangun sebuah kinerja yang bersinergi, berdedikasi dan memberikan upaya yang maksimal untuk mampu mencapai tujuan bersama terlebih dalam sebuah struktur aparat desa agar mampu mewujudkan pengembangan desa yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan ini telah sesuai dengan penelitian [6] dan [7] yang mengatakan bahwa motivasi mampu mendorong semangat dan kinerja setiap karyawan di mana adanya motivasi ini sangatlah berperan penting dalam menciptakan suatu pola kerja yang optimal dan terstruktur dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil observasi peneliti di lapangan yang menemukan bahwa adanya motivasi turut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan. Motivasi tersebut muncul oleh adanya beberapa faktor seperti adanya kenaikan jabatan, kondisi kerja yang kondusif, keberhasilan pencapaian kerja dan pekerjaan itu sendiri serta lain sebagainya. Beberapa hal yang menjadi tolok ukur tersebut secara tidak langsung menstimulasi setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

H2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa Kepulungan

Menurut hasil penelitian yang sebelumnya telah dianalisis menghasilkan penemuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur Desa Kapulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan di mana hal ini juga dilandasi pada beberapa indikator seperti (1) Prosedur kerja yang menjadi rangkaian pelaksanaan kerja yang akan dilakukan di mana prosedur kerja berfungsi untuk memberikan kejelasan terkait pembagian kerja dan sebagainya. (2) Standar kerja yang memuat berbagai ketentuan untuk menjalankan proses kerja agar tersusun secara sistematis. (3) Pertanggung jawaban supervisor yang sangat berperan penting dalam penyusunan dan pembagian kerja karyawan. (4) Adanya kejelasan tugas di mana ini sangat penting untuk membentuk keteraturan kerja di lingkungan kerja. (5) Sistem imbalan yang merupakan bentuk pemberian hak kepada setiap karyawan atas dedikasi dan kinerja yang telah diberikan. (6) Hubungan antar karyawan yang berjalan dengan baik akan mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan nyaman.

Dari berbagai pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa kajian yang peneliti lakukan ini telah sesuai dengan penelitian [8] dan [9] di mana dalam kajian tersebut dijelaskan jika lingkungan kerja mampu mendorong kinerja aparatur desa dengan sangat baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan memberi dukungan penuh terhadap kinerja karyawan akan dapat memberikan

semangat positif dalam bekerja sehingga berdampak secara langsung terhadap pemberian kinerja yang maksimal. Inilah yang kemudian juga dilakukan oleh aparatur Desa Kepulungan di mana dalam menjalankan kinerjanya maka dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan, tenang cenderung memberikan suasana kerja yang nyaman sehingga berdampak positif terhadap terciptanya kinerja yang optimal.

H3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Desa Kepulungan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis memperoleh sebuah kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan yang hal ini dilandasi oleh enam indikator di antaranya gaji, intensif, bonus, premi, pemberian fasilitas pengobatan dan asuransi. Kesemuanya menjadi sebuah fasilitas penjamin yang menjadi hak setiap karyawan atas jasa yang diberikannya. Adanya jaminan tersebut tentu akan mendorong semangat dan kinerja dari setiap karyawan. Hal tersebut juga menjadi bentuk kepedulian dan perhatian setiap instansi maupun organisasi atas kondisi dan kinerja setiap karyawannya.

Dari penjelasan tersebut maka dapat dipahami bahwa penelitian yang telah dilakukan ini telah sesuai dengan kajian [10] dan [11] di mana kompensasi berperan penting terhadap upaya menciptakan kinerja yang positif. Pemberian gaji dan insentif dalam bentuk yang lain secara tidak langsung menjadi stimulus bagi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan diri dan memberikan kinerja yang optimal. Hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Kepulungan. Pemberian kompensasi ini secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dianggap sebagai fasilitas pendukung yang turut mendorong terciptanya kinerja individu yang optimal.

IV. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan kajian ini dilakukan di lingkungan Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan dengan jumlah populasi dan sampel yang masing-masing terdiri dari 150 orang. Melalui hasil analisis yang menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Desa Kepulungan, dengan nilai ketiga variabel independen menunjukkan nilai *sig* lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$). Saran yang diberikan oleh peneliti untuk aparat Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan berdasarkan hasil temuan yang didapat yaitu hasil kajian ini dapat menjadi masukan bagi instansi yang terkait untuk lebih memperhatikan beberapa aspek atau indikator yang mampu meningkatkan kinerja setiap aparat terlebih dalam memaksimalkan kinerja untuk desa dan pelayanan terhadap masyarakat. Harapannya akan ada penelitian lanjutan yang akan lebih memaparkan beberapa variabel yang sebelumnya belum pernah ada untuk memberikan kompleksitas aspek-aspek yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkup instansi maupun organisasi.

V. Terima Kasih

Terima kasih penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik atas bantuan serta pemberian bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas pemberian dukungan dan semangat hingga akhirnya penelitian ini dapat selesai tepat waktu. Terima kasih kepada keluarga khususnya orang tua yang tiada henti memberikan doa dan dukungannya serta terima kasih pula untuk seluruh aparat Desa Kepulungan Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang peneliti butuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yahyo, dkk. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”, *diponegoro journal of social and politic*, Vol. 2, No. 2, (2013), <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/>.
- [2] Nadia Afrilliana, “Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan”, *motivasi: jurnal manajemen dan bisnis*, Vol. 1, No. 1, (2016), <https://jurnal.um-palembang.ac.id/index.php/motivasi/article/view/718>.
- [3] Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, “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)”, *jurnal agronis*, Vol. 1, No. 1, (2016), <https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/AGRONIS/article/view/13>.
- [4] Dilian Diah Pertiwi, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)”, (Skripsi di Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), https://eprints.ums.ac.id/30342/11/NASKAH_PUBLIKASI.pdf.
- [5] Didik Hartono (Kepala Desa Kepulungan), *Wawancara*, (Kantor Desa Kepulungan, 21 Januari 2023).
- [6] Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015).
- [7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2003).
- [8] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014).
- [9] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).
- [10] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).
- [11] Garry Dessler, *Human Resource Management*, (England: Pearson Education, 2017).
- [12] Marihot Tua Effendi Hariandja, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016).
- [14] Imam Ghazali, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2015)

Plagiasi_Anang Andriansya_202010200081_Bab 1 sampai 5.docx

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	2%
2	repository.utp.ac.id Internet Source	2%
3	ejournal.ust.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unisbablitar.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%
7	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	1%
8	Virgian Tenggara Jati, Ambar Lukitaningsih, Nonik Kusuma Ningrum. "Analisis Nilai Sosial, Fungsional, Emosional, Kepuasan, dan	1%

Identifikasi Karakter yang Mempengaruhi Intensi Pembelian Barang Virtual pada Game Online", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

9

Editya Nurdiana. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug", Journal of Economics and Management (JECMA), 2022

Publication

1 %

10

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1 %

11

Submitted to Manchester Metropolitan University

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On